CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

COTA NÃO É ESMOLA: A LEI 12.990/2014 NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROFESSORES EFETIVOS DO CEFET/RJ

Natália Vieira Grutes

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Relações Étnico-Raciais.

Orientador: Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda

Rio de Janeiro
Setembro de 2024

COTA NÃO É ESMOLA: A LEI 12.990/2014 NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROFESSORES EFETIVOS DO CEFET/RJ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Relações Étnico-Raciais.

Natália Vieira Grutes

Banca Examinadora:

_____

Presidente, Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ - Orientador)

_____

Professor Dr. Fabio Sampaio de Almeida (CEFET/RJ - Examinador Interno)

_____

Professor Dr. Renan Gomes de Moura (UNIGRANRIO - Examinador Externo)

Rio de Janeiro
Setembro de 2024

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

G893 Grutes, Natália Vieira
Cota não é esmola: a lei 12.990/2014 nos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ / Natália Vieira Grutes. — 2024.
144f. : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2024.
Bibliografia : f. 139-144
Orientador: Dyego de Oliveira Arruda

1. Programa de Ações Afirmativas. 2. Professores – Concursos. 3. Brasil. [Lei n.12.990, de 9 de junho de 2014]. 4. Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. I.Arruda, Dyego de Oliveira (Orient.) II. Título.

CDD 342.81087

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

Dedico à minha eterna e querida amiga cefetiana Renata Affonso Bicas *(in memoriam)* esta dissertação. Seu cuidado com as tarefas do cotidiano de trabalho no Cefet/RJ me mostrou que ainda é possível acreditar na transformação coletiva através daqueles que ocupam uma função pública. Você me inspirou a buscar por essa transformação! Como você sempre me dizia: "você tem a força de uma guerreira, Nat". E hoje com essa força que você encontrava em mim mais do que eu mesma, eu fui capaz de chegar até aqui! E com a esperança que você também me ensinou a ter, eu ainda sigo acreditando que é possível transformar o nosso tão amado Cefet/RJ em um espaço cada vez mais plural e democrático.

Obrigada por me incentivar a participar desse mestrado, por acreditar que eu era capaz e por comemorar tanto comigo ao saber da minha aprovação. Sua partida tão repentina e prematura deste mundo não anula a certeza que tenho que de onde você estiver também está festejando o encerramento desse ciclo comigo. Sua semente foi lançada e que esta dissertação dê frutos para que nossa instituição se torne tudo aquilo que você, como uma boa pedagoga idealista, sempre sonhou!

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos a todos aqueles fazem o Programa de Pós-graduação em Relações Étnico-Raciais acontecer, aos trabalhadores e ao corpo discente que têm se dedicado para que esse programa continue se consolidando através de pesquisas pioneiras, potentes e necessárias no campo das relações étnico-raciais no Brasil.

Agradeço ao Cefet/RJ, essa instituição no qual tenho o privilégio de ser também servidora pública de carreira, desde 2015, e que tem me proporcionado valiosas oportunidades de aprendizado. Agradeço aos meus amigos da Divisão de Cadastro, Danielle, Luiza e Leonardo, que me incentivaram ao longo desta pesquisa. Agradeço ao meu amigo e pesquisador Lucas Bulhões, que me inspirou e tanto me ensinou nesses últimos dois anos a reivindicar pelos nossos direitos através da pesquisa acadêmica.

Ao meu professor e orientador Dyego Arruda muito obrigada por tornar a experiência do mestrado a melhor possível. A sua leveza e parceria nesses anos me mostraram que a academia pode ser um espaço de aprendizagem mútua entre docentes e alunos. Nossas trocas respeitosas e fraternas me dão esperança de que é possível tornar esses espaços do saber em locais de diálogo e afeto. Que sigamos juntos acreditando na transformação social através de nossos trabalhos.

E ainda agradeço a todos os trabalhadores técnico-administrativos e terceirizados do Cefet/RJ com os quais eu tenho o prazer de dividir meus dias de trabalho e que seguem dedicando o melhor de si em suas funções para que essa instituição abra suas portas todos os dias para seus milhares de alunos, o nosso trabalho importa!

Aos meus pais, Denise e Jairo, que fizeram de tudo para que eu pudesse realizar meus sonhos e que estão sempre me aplaudindo a cada passo dessa jornada, agradeço por me ensinarem os valores mais importantes desta vida. Ao meu irmão, Jônatas, que cuida e zela por mim desde nossa infância, obrigada pela sua amizade. E ao meu companheiro e amor da minha vida, Luiz, toda minha gratidão por ser meu maior incentivador, obrigada por caminhar comigo nessa e em tantas outras fases.

E por fim, a todos aqueles que vieram antes e lutaram bravamente para que hoje nós pudéssemos cobrar pelo cumprimento dos nossos direitos, eu agradeço. Sigamos semeando frutos para que esses direitos sejam verdadeiramente exercidos e respeitados, como sempre devem ser!

“Experimenta nascer preto, pobre na comunidade
Cê vai ver como são diferentes as oportunidades
E nem venha me dizer que isso é vitimismo hein
Não bota a culpa em mim pra encobrir o seu racismo
Existe muita coisa que não te disseram na escola
Eu disse, cota não é esmola
Cota não é esmola.”

Bia Ferreira

RESUMO

Cota não é esmola: a lei 12.990/2014 nos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ

No atual momento político de debate acerca da eventual revisão e/ou continuação da lei nº 12.990/2014, que determinou a criação de cotas raciais em cargos públicos federais, esta dissertação busca analisar como a referida legislação tem sido operacionalizada nos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ, através da análise documental dos editais desses certames. Em termos metodológicos, destaco que a minha condição de servidora-pesquisadora do Cefet/RJ fez com que eu estivesse diretamente imersa no campo investigado. Assim, a minha perspectiva individual certamente atravessa a interpretação dos dados desta dissertação, que deixa absolutamente de lado a ideia de neutralidade na pesquisa. Através de uma abordagem eminentemente qualitativa, uso o procedimento técnico de estudo de caso, com uma pesquisa do tipo exploratória e documental. Dessa maneira, me valho de fontes tais como os editais do Cefet/RJ publicados após a promulgação da lei nº 12.990/2014 e os dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) em relação a autodeclaração de cor/raça dos servidores do Cefet/RJ. Para subsidiar essas análises estabeleço diálogos, majoritariamente, com as linhas teórico-conceituais de Nilma Lino Gomes (2017), Cida Bento (2022) e Sueli Carneiro (2023), além de apresentar 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. Nesse último grupo de pesquisadores/as, destaco Arruda, Bulhões e Santos (2022), Coutinho e Arruda (2022), Fernandes et al. (2021), Santos et al. (2021), além de Mello e Resende (2020; 2019). Além disso, um dos objetivos alcançados nesta pesquisa foi apresentar que o padrão étnico-racial dos professores do Cefet/RJ ainda é pouco diverso e majoritariamente embranquecido. Ademais, foi verificado que o modelo de edital elaborado pela instituição, que aplica o percentual destinado às cotas raciais a cada cargo/especialidade em separado, limita a máxima efetividade da lei nº 12.990/2014 ao não adotar a reserva de 20%, prevista na legislação, para a totalidade das vagas oferecidas nos editais. Pode-se dizer, assim, que esse foi o principal mecanismo utilizado pelo Cefet/RJ para que não houvesse a reserva de vagas às cotas raciais, na prática, em 05 (cinco) dos 06 (seis) últimos editais publicados após a promulgação da lei nº 12.990/2014. Por fim, uma das principais proposições para um efetivo enegrecimento dos cargos de magistério do Cefet/RJ, é que a instituição busque ações de reparação ao *déficit* de vagas que deveriam ser ocupadas por cotistas, ao longo dessa última década de vigência da lei nº 12.990/2014, ampliando, por exemplo, o percentual destinado às cotas raciais nos próximos editais de concursos públicos. Além de se comprometer com o esforço de aglutinação das vagas que possuem titulação/requisitos similares, e permitir, ainda, que candidatos cotistas concorram a todas as vagas, independentemente da área do conhecimento.

Palavras-chave: lei nº 12.990/2014; cotas raciais; concursos públicos; magistério federal; Cefet/RJ.

ABSTRACT

Quota is not charity: Law 12.990/2014 in public examinations for tenured professors at Cefet/RJ.

In the current political debate regarding the potential revision and/or continuation of Law 12.990/2014, which mandated the creation of racial quotas in federal public positions, this dissertation aims to analyze how the mentioned legislation has been operationalized in public selection processes for tenured professors at Cefet/RJ through the documentary analysis of the public notices of these exams. Methodologically, I emphasize that my position as a researcher and employee at Cefet/RJ placed me directly immersed in the investigated field. Therefore, my individual perspective undoubtedly influences the interpretation of the data in this dissertation, which completely abandons the idea of neutrality in research. Using a primarily qualitative approach, I employ the case study technical procedure, with exploratory and documentary research. Thus, I rely on sources such as Cefet/RJ public notices published after the enactment of Law 12.990/2014 and data extracted from the Integrated Personnel Administration System (SIAPE) regarding the self-declaration of color/race of Cefet/RJ employees. To support these analyses, I primarily engage with the theoretical-conceptual frameworks of Nilma Lino Gomes (2017), Cida Bento (2022), and Sueli Carneiro (2023), in addition to presenting research that has already highlighted the negligence and/or gaps in the implementation of Law 12.990/2014 by Federal Educational Institutions in their public selection processes. In this latter group of researchers, I highlight Arruda, Bulhões, and Santos (2022), Coutinho and Arruda (2022), Fernandes et al. (2021), Santos et al. (2021), as well as Mello and Resende (2020; 2019). Additionally, one of the objectives achieved in this research was to show that the ethnic-racial profile of Cefet/RJ professors remains largely homogeneous and predominantly white. Furthermore, it was found that the model of public notice developed by the institution, which applies the percentage allocated to racial quotas separately to each position/specialty, limits the maximum effectiveness of Law 12.990/2014 by not adopting the 20% reservation, as stipulated by the legislation, for the total number of positions offered in the notices. It can be said, then, that this was the main mechanism used by Cefet/RJ to avoid the reservation of positions for racial quotas in practice in five (5) of the six (6) most recent public notices published after the enactment of Law 12.990/2014. Finally, one of the main proposals for an effective racial diversification of the faculty positions at Cefet/RJ is that the institution seeks reparatory actions to address the deficit of positions that should have been filled by quota recipients over the last decade of Law 12.990/2014, by, for example, increasing the percentage allocated to racial quotas in future public selection processes. Additionally, the institution should commit to aggregating positions that have similar qualifications/requirements and also allowing quota candidates to compete for all available positions, regardless of the field of knowledge.

Keywords: Law 12.990/2014; racial quotas; public examinations; federal teaching positions; Cefet/RJ.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Aniversário de fundação da Frente Negra Brasileira, 1935, São Paulo

Figura 2: Grupo em frente da sede da Delegação da FNB, entre 1931 e 1937, São Paulo

Figura 3: Retomada: a educação como arma de revolução, 2020

Figura 4: Subtópicos 2.5 a 2.9 do edital nº 023/2015

Figura 5: Subtópicos 5.5 a 5.9 do edital nº 007/2017

Figura 6: Quadro de reserva de vagas previsto no edital nº 007/2017

Figura 7: Anexo II do edital nº 007/2017

Figura 8: Lista de homologação das inscrições referente ao edital nº 007/2017

Figura 9: Formato de publicação do edital nº 004/2023 do Cefet/RJ

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Raça/cor dos trabalhadores do Cefet/RJ com vínculos ativos no SIAPE

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

Quadro 3: Raça/cor dos docentes (Professor EBTT, Magistério Superior e Substituto)

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

Quadro 5: A reserva de vagas às cotas raciais nos editais do Cefet/RJ

Quadro 6: Quadro de vagas apresentado no Anexo I do edital nº 023/2015

Quadro 7: Quadro de vagas distribuídas para as cotas raciais após o sorteio público

Quadro 8: Quadro de vagas das cotas raciais após a homologação do resultado final

SUMÁRIO

Introdução **12**
1 – Caminhos metodológicos **19**
2 – "Existe muita coisa que não te disseram na escola" **29**
2.1 – A afirmação da negritude 29
2.2 – O Movimento Negro e a ação política 37
3 – "Vai pagar a faculdade, porque preto e pobre não vai pra USP" **50**
3.1 – "Estuda pra ser alguém na vida!" 52
3.2 – Por que cotas exclusivamente raciais? 56
3.3 – O caminho até a lei nº 12.990/2014 e a burla nos concursos de magistério federal 62
4 – "Chega junto, venha cá. Você também pode lutar" **79**
4.1 – O panorama étnico-racial do Cefet/RJ 81
4.2 – Questionando os editais do Cefet/RJ 86
4.3 – O edital nº 004/2023 e as cotas raciais 117
Considerações Finais **133**
Referências **139**

Introdução

Minha opção para iniciar essa pesquisa foi destacar, logo no título do trabalho, um trecho da música de Bia Ferreira: “cota não é esmola”. Portanto, começo a apresentar esse trabalho a partir de uma referência artística de uma mulher negra, cantora, compositora, multi-instrumentista e ativista para demonstrar a potencialidade de nossas produções, sejam elas artísticas e/ou acadêmicas. A escolha pela expressão “cota não é esmola” salienta que as políticas públicas destinadas a nós, população negra, à exemplo da política cotas raciais, são um direito historicamente reivindicado pelos movimentos negros por reparação e redução das desigualdades sociorraciais no Brasil. Mesmo que o discurso meritocrático – propositadamente construído a partir do mito da democracia racial – venha sendo questionado pelos tensionamentos dos movimentos negros, ainda é uma realidade no imaginário social brasileiro a associação das cotas raciais à “esmola”.

Em seguida, ainda no bojo do título desta dissertação, cito a lei nº 12.990/2014 no contexto dos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ, instituição na qual sou servidora técnico-administrativa e pesquisadora em relações étnico-raciais. Inicialmente, me chama atenção o fato de a instituição ainda hoje possuir entre um de seus valores a meritocracia[1], que como já foi dito, tem sido contestada pelos movimentos negros no Brasil, inclusive através do verso na canção *Cota não é esmola* (2019) de Bia Ferreira, em que ela narra o árduo cotidiano de crianças negras para ter acesso ao seu direito à educação escolar:

> Deu meio dia, toma banho vai pra escola a pé
> Não tem dinheiro pro busão
> Sua mãe usou mais cedo pra poder comprar o pão
> E já que tá cansada quer carona no busão
> Mas como é preta, pobre, o motorista grita: Não!
> E essa é só a primeira porta que se fecha
> Não tem busão, já tá cansada, mas se apressa
> Chega na escola, outro portão se fecha
> Você demorou! Não vai entrar na aula de história
> Espera, senta aí, já já dá uma hora
> Espera mais um pouco e entra na segunda aula
> E vê se não atrasa de novo, a diretora fala
> Chega na sala, agora o sono vai batendo
> E ela não vai dormir, devagarinho vai aprendendo que

[1] Segundo publicado no site do Cefet/RJ (2023), os valores institucionais são: comprometimento e responsabilidade; busca pela excelência; respeito aos direitos humanos; governança e transparência; inovação; consciência ambiental; autonomia; gestão compartilhada; e meritocracia.

> Se a passagem é 3,80 e você tem 3 na mão
> Ela interrompe a professora e diz, “então não vai ter pão”

Além da meritocracia como um dos valores institucionais do Cefet/RJ, escolho seguir com a escrita desta dissertação relatando a minha inquietação inicial para o ingresso no curso de mestrado em relações étnico-raciais, que surge a partir da minha perspectiva como servidora técnico-administrativa do Cefet/RJ, em não me ver representada como mulher, negra e periférica no corpo docente dessa instituição.

No ano de 2014, quando prestei o concurso público para o Cefet/RJ, a lei nº 12.990/2014 (lei de cotas raciais para pessoas negras em certames públicos federais) ainda não havia sido promulgada. Alguns meses adiante, logo após a realização da prova, a ex-presidenta Dilma Rousseff promulga a 1ª Lei de Cotas exclusivamente raciais às pessoas negras (pretas e pardas) para cargos públicos da história do Brasil. Sendo assim, apesar de ser servidora pública federal e me considerar sujeito de direito às cotas raciais para pessoas negras, não ingressei no Cefet/RJ por meio da reserva de vagas, por ter realizado a prova antes da existência da lei nº 12.990/2014. Desta forma, reitero que essa inquietação já havia me atravessado antes mesmo de iniciar esta pesquisa. Portanto, para ressaltar a importância de nossas vivências na produção de conhecimento por/para os sujeitos negros, como forma de emancipação e transformação social, destaco também a minha própria jornada pessoal durante a produção deste texto.

Diariamente, no cotidiano do ambiente de trabalho do Cefet/RJ, não é difícil perceber o quanto o quadro de pessoal dos servidores é embranquecido. Se observarmos com ainda mais cuidado e atenção, nos cargos de docência, é ainda mais raro nos depararmos com pessoas não-brancas. A partir disso, comecei a me questionar: por que, após quase dez anos de vigência da lei nº 12.990/2014, não vejo mudanças expressivas no padrão étnico-racial dos docentes do Cefet/RJ? Essa inquietude me despertou a realizar um levantamento dos editais dos concursos de magistério da instituição após a promulgação da legislação em análise neste trabalho. Para a minha surpresa, dos últimos seis editais publicados após a lei nº 12.990/2014, cinco deles não contemplavam a reserva de 20% das vagas às pessoas negras (pretas e pardas), conforme disposto no Art. 1º dessa legislação. Apenas o mais recente edital de concurso para magistério no Cefet/RJ, o de nº 004, de 5 de junho de 2023, através do edital complementar nº 007, de 20 de junho de 2023, estabeleceu a reserva de vagas às pessoas negras de acordo com o previsto na lei nº

12.990/2014.

Assim, escolho ressaltar esta minha breve trajetória pessoal, pois tenho a intenção de me inserir nesta escrita. Logo, reitero que não almejo a neutralidade nesta pesquisa, mas sim expor, através do meu ponto de vista como servidora do Cefet/RJ, a força do racismo institucional, estruturado em todas as instâncias do poder público e privado, aceito e naturalizado no pensamento social brasileiro (SANTOS *et al.*, 2021).

A violência desse racismo vivenciado por nós nesses espaços acadêmicos é explicitamente notória quando observada a precariedade da implementação da lei nº 12.990/2014 nas universidades, institutos federais de ensino e centros federais de educação, a exemplo do Cefet/RJ, para acesso aos cargos de magistério. Nesse ínterim, pode-se dizer que essas instituições que passaram "a recepcionar cada vez mais negros, por conta das leis de cotas no ensino superior, continuam monocromática na docência" (SANTOS *et al.*, 2021, p. 2).

Em suma, o propósito fundamental da lei nº 12.990/2014 é permitir que um maior contingente de pessoas negras (pretas e pardas) acesse postos laborais no serviço público, possibilitando a construção de mecanismos e estratégias de combate ao racismo na sociedade brasileira contemporânea (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022). De maneira mais específica, a referida legislação, logo em seu Art. 1º, determina a reserva, às pessoas negras, de 20% das vagas nos concursos públicos federais sempre que a quantidade total de vagas, por cargo/área, for igual ou superior a 3 (três) (BRASIL, 2014). Isso significa, em termos práticos, que os cargos/áreas com uma única ou duas vagas disponibilizadas em edital normalmente não são submetidas à reserva de vagas a pessoas negras, muito embora não sejam incomuns os casos em que é convocada uma quantidade bem maior de pessoas, nesses mesmos cargos/áreas, ao longo do prazo de vigência do certame público (FERNANDES *et al*., 2021).

A partir da constatação inicial acerca da não aplicação da reserva de vagas prevista na lei nº 12.990/2014 nos editais do Cefet/RJ, pude pensar em premissas de como o racismo estrutural tem operado em algumas instituições federais de ensino, empreendendo mecanismos até os dias de hoje para burlar ou não cumprir de forma efetiva a legislação, impedindo, consequentemente, com que mais pessoas negras acessem os cargos de magistério federal.

Para iniciar e contextualizar este debate, é importante expor o que são políticas de ações afirmativas e quais seus propósitos fundamentais. Nesta pesquisa, adoto o conceito de ação afirmativa como "todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo" (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 13). Vale ressaltar que as ações afirmativas não são exclusivamente as políticas de reserva ou cotas (raciais e/ou sociais), mas podem englobar ações mais amplas, tais como: "participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico" (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 13). De forma geral, são ações que buscam visibilizar grupos sociais que historicamente sofreram apagamento e marginalização, principalmente pela modernidade eurocêntrica e de viés colonialista.

Sendo assim, opto por iniciar o primeiro capítulo desta dissertação a partir dos procedimentos metodológicos que foram empregados na pesquisa. Com uma abordagem qualitativa, apresento quais as fontes foram utilizadas para coleta de dados da pesquisa e ressalto os atravessamentos a partir dos quais a minha vivência como servidora do Cefet/RJ influiu na interpretação desses dados. Além disso, por estar imersa no campo de pesquisa, estabeleço, para a presente investigação, o procedimento técnico de estudo de caso e a classificação do tipo exploratória.

A fim de aprofundar a análise e interpretação dos dados, utilizo como fontes de pesquisa, além dos editais publicados após a promulgação da lei nº 12.990/2014, os dados estatísticos extraídos do SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Pessoal)[2] em relação a raça/cor dos servidores do Cefet/RJ. Esses dados foram solicitados ao DGP (Departamento de Gestão de Pessoas) sem a indicação dos nomes dos servidores, e com amparo da Lei de Acesso à Informação (lei nº 12.527/2011). A partir, então, da análise desses dados, conjuntamente à avaliação dos editais, busco investigar as ações institucionais que dificultam a aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 nos concursos para

[2] O SIAPE centraliza e processa a folha de pagamento de servidores ativos, aposentados e pensionistas, regidos tanto pelo Regime Jurídico Único Federal (lei nº 8.112/1990) quanto pela CLT e por outros regimes (contratos temporários e estágios) de todos os órgãos das administrações direta, fundacional e autárquica do poder executivo. Além disso, nele são cadastrados dados pessoais e funcionais agregados que permitem a extração de informações e indicadores gerenciais.

docência do Cefet/RJ e como a instituição tem atuado (ou não) no enfrentamento às desigualdades raciais em seu quadro de professores efetivos.

No capítulo seguinte deste trabalho realizo uma breve abordagem acerca da miscigenação racial no Brasil e o processo histórico de construção da identidade nacional. A ideia de retomar esse período histórico e a formação forjada de uma identidade brasileira é entender como a população não-branca ainda hoje vive as consequências racistas oriundas do período de escravização de povos africanos e indígenas no Brasil. Mais adiante, em resposta a essas violências coloniais, resgato as principais pautas do Movimento Negro no Brasil, principalmente no que se refere às ações políticas que deram origem às leis de reparação das desigualdades sociais e raciais e, consequentemente, às ações afirmativas direcionadas às pessoas negras. Nesse sentido, busco trazer à tona a tese de Nilma Lino Gomes (2017) de que o Movimento Negro é educador da sociedade e do Estado brasileiros no que se refere à compreensão do fenômeno do racismo e dos caminhos para combatê-lo.

> [o Movimento Negro] atua como um produtor de saberes, ajuda-nos a entender a trajetória histórica e política de várias reivindicações desse movimento social, ao longo do século XX, algumas das quais surgiram como protesto e denúncia e alcançaram o *status* de políticas públicas no século XXI (GOMES; SILVA; BRITO, 2021, p. 2).

Ainda dialogando com o Movimento Negro e sua atuação para impulsionar políticas públicas de reparação racial no Brasil, utilizo também como referencial teórico-analítico os militantes Abdias Nascimento e Nilma Bentes. Apresento, ainda neste capítulo, de forma transversal ao debate sobre raça/racismo, o conceito de branquitude[3] e como ele também atua na construção social no Brasil, pautando-me em autoras como Cida Bento e Lia Schucman.

Partindo, então, dessas conceituações, no capítulo 3 desta dissertação apresento, inicialmente, o trabalho da antropóloga e professora Alexandra Alencar (2021) em relação às principais barreiras com as quais ela mesma se deparou, enquanto mulher negra, ao prestar concursos públicos para a carreira docente. Em seguida, questiono o protagonismo da condição socioeconômica presente no bojo da lei nº 12.711/2012, em paralelo à lei nº 12.990/2014, sendo esta última a legislação que adota o critério

[3] Como proposto por Lia Schucman (2012), adoto o conceito de branquitude como lugar de privilégios simbólicos e materiais de pessoas brancas.

exclusivamente racial para a reserva de vagas. E, apoiada nessas reflexões, cito pesquisas que já apresentaram a baixa efetividade da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para magistério federal, tais como: Arruda, Bulhões e Santos (2022), Coutinho e Arruda (2022), Fernandes *et al.* (2021), Santos *et al.* (2021), além de Mello e Resende (2020; 2019), a fim de subsidiar a futura análise dos concursos públicos no Cefet/RJ.

Esses/as autores/as sinalizam nesses estudos a negligência das autarquias públicas federais em implementar a lei nº 12.990/2014 de uma maneira que possibilite, de fato, o enegrecimento dos quadros de pessoal do funcionalismo público brasileiro. Segundo alguns deles/as, essa negligência das autarquias públicas em implementar adequadamente a Lei de Cotas em concursos públicos decorre da própria força do racismo enquanto sistema de opressão que subalterniza e invisibiliza corpos e identidades negras no contexto da sociedade brasileira (ALMEIDA, 2019).

Por fim, o quarto e último capítulo da dissertação tem a finalidade de apresentar a análise dos dados coletados e proposições referentes ao estudo de caso do Cefet/RJ, no que diz respeito a como a instituição interpreta e implementa a lei nº 12.990/2014 em seus concursos para o magistério. Apresento dados estatísticos extraídos e sistematizados a partir do SIAPE, a fim de iniciar o debate acerca do panorama étnico-racial dos servidores do Cefet/RJ. Esses dados, provenientes da autodeclaração de raça/cor desses servidores, podem corroborar a minha percepção inicial acerca do padrão embranquecido do quadro de professores efetivos da instituição. Em seguida, através da análise de fontes documentais (legislações e editais) identifico possíveis lacunas em relação à aplicação da lei nº 12.990/2014 e reflito sobre as alternativas para que a reserva de vagas seja realizada a bom termo no contexto do Cefet/RJ, conforme previsto no próprio texto da lei nº 12.990/2014.

As reflexões finais desta dissertação buscam um ponto de encontro entre os capítulos que compuseram este trabalho, de modo que debato, a partir de práticas institucionais, como o Cefet/RJ tem operacionalizado a lei nº 12.990/2014, e, paralelamente, proponho encaminhamentos que deem conta de auxiliar a instituição a implementar, na prática, essa legislação. Acredito que por meio das minhas vivências e referências como servidora e pesquisadora da instituição e através da análise das fontes citadas, poderei demonstrar também os atravessamentos do racismo institucional e como podemos criar estratégias de enfrentamento a ele.

Penso que toda produção acadêmica realizada por nós, pessoas negras, tem o caráter político e reafirmo que a intenção da presente pesquisa não é apenas apresentar caminhos possíveis para o enegrecimento do corpo docente do Cefet/RJ, mas despertar a reflexão no/a leitor/a acerca de "quem pode falar? O que acontece quando falamos? E sobre o que podemos falar?" (KILOMBA, 2019, p. 33).

Objetivo geral

Analisar as ações institucionais que limitam os efeitos práticos da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ.

Objetivos específicos

1. Sistematizar o perfil étnico-racial dos trabalhadores do Cefet/RJ, especialmente os professores efetivos, por meio da autodeclaração raça/cor extraída do SIAPE, realizando uma análise comparativa entre os cargos da instituição;
2. Identificar possíveis lacunas em relação à aplicação da lei nº 12.990/2014 na análise documental dos editais de concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ;
3. Propor, a partir dos resultados da análise qualitativa dos dados coletados, alternativas para melhor aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 nos futuros editais do Cefet/RJ e políticas institucionais comprometidas com o enegrecimento do quadro de professores efetivos da instituição.

1 – Caminhos metodológicos

Uma vez estabelecidas as provocações e elementos iniciais para esta pesquisa, se faz necessária a coleta e análise de dados, a fim de aprofundar o estudo e as eventuais proposições a ele inerentes. Sendo assim, é preciso problematizar essa condição preliminar já identificada, ou seja, se faz necessário "lançar indagações, propor articulações diversas, conectar, construir, desconstruir, tentar enxergar de uma nova maneira, e viabilizar uma série de operações que se fazem incidir sobre o material coletado e os dados apurados" (BARROS, 2017, p. 18).

Partindo desta premissa inicial, delimitei o campo de pesquisa apenas ao âmbito do Cefet/RJ, especificamente entre os anos de 2014 (quando foi promulgada a lei de cotas raciais em concursos públicos federais) até 2023. Essa escolha se baseou, essencialmente, no fato de ao investigar outras pesquisas que discorrem acerca da lei nº 12.990/2014 em concursos de magistério federal, não encontrei nenhuma que abordasse o tema a partir da perspectiva e particularidades do Cefet/RJ. Além do mais, acredito no potencial de transformação que a lei de cotas raciais pode gerar ao longo do tempo na instituição, pois ao ampliar o quadro de professores efetivos negros e com letramento racial, aumentamos ainda mais nossa força coletiva nas reivindicações por ações político-institucionais de enfretamento ao racismo.

Por essa razão, procuro investigar como o Cefet/RJ estabelece práticas institucionais que limitam a implementação da lei nº 12.990/2014 nesses concursos para o magistério, trazendo à tona a perspectiva do racismo institucional como um dos elementos que podem dificultar a implementação da lei.

Diante disso, nesta pesquisa, dou ênfase à abordagem qualitativa, que segundo Creswell (2007, p. 184) "emprega diferentes alegações de conhecimento, estratégias de investigação e métodos de coleta e análise de dados". Ainda de acordo com o referido autor, esta abordagem metodológica possui uma das características principais deste estudo, destacada a seguir:

> O pesquisador qualitativo reflete sistematicamente sobre quem é ele na investigação e é sensível à sua biografia pessoal e à maneira como ela molda o estudo. Essa introspecção e esse reconhecimento de vieses, valores e interesses (ou refletividade) tipifica a pesquisa qualitativa atualmente. **O eu pessoal torna-se inseparável do eu pesquisador** (CRESWELL, 2007, p. 187, grifo nosso).

Essa particularidade descrita é o ponto central da abordagem aplicada nesta investigação, pois como servidora do quadro efetivo do Cefet/RJ, a análise e a interpretação dos dados estão atravessados de vivências pessoais que cotidianamente experiencio na instituição. Sendo assim, o eu pesquisadora está imerso no campo de pesquisa, ou seja, no Cefet/RJ. E além do mais, a minha perspectiva individual se articula com a relevância coletiva deste estudo, visto que o racismo institucional atravessa não apenas a mim como também aos demais servidores negros do Cefet/RJ, e ainda, a todos aqueles que almejam ingressar na instituição, ao abrigo da lei nº 12.990/2014.

Ademais, de acordo com Cano (2012), as pesquisas de abordagem qualitativa pretendem obter uma compreensão mais profunda do contexto e da visão dos próprios atores para poder interpretar a realidade, portanto, reitero que a ideia de neutralidade é deixada de lado nesta pesquisa.

Vale ressaltar ainda que, em se tratando de uma investigação no âmbito das políticas públicas, as fontes quantitativas são importantes para sustentar e fundamentar a pesquisa de abordagem qualitativa. Segundo Cano (2012, p. 108), “feliz ou infelizmente, número algum se interpreta a si mesmo. É preciso avaliar com cuidado qualquer tipo de evidência, quantitativa ou qualitativa, para poder inferir conclusões válidas”.

Desta forma, a sistematização dos dados estatísticos extraídos do SIAPE possui a função de auxiliar na análise documental dos editais, bem como na elaboração de proposições de políticas institucionais comprometidas com o enegrecimento dos cargos de docência do Cefet/RJ. Logo, apesar de a pesquisa possuir uma abordagem qualitativa, a coleta de dados se deu por meio de dois tipos de fontes: dados estatísticos (autodeclaração de raça/cor dos servidores) e documentais (editais, leis e normativas).

Vale ressaltar que, a princípio, a coleta de dados para a presente pesquisa também se daria por meio de fontes orais, utilizando entrevistas semiestruturadas com servidores de diversos setores que atuaram na operacionalização dos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ. Porém, no decorrer da etapa de campo, ao sondar alguns departamentos sobre a possibilidade de concederem entrevistas para esta pesquisa, me deparei com muita resistência das pessoas em aceitarem o meu convite. Isso me fez mudar parte do percurso metodológico pensado inicialmente para esta investigação, afinal, as entrevistas poderiam potencialmente revelar dados importantes na compreensão dos fatores que limitam a aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 no Cefet/RJ.

Ainda assim, considero que essa recusa em participar de uma entrevista que abordasse a lei de cotas raciais nos concursos públicos da instituição sinalizou fatos relevantes para a pesquisa. Um desses fatos que gostaria de destacar é que alguns departamentos do Cefet/RJ se confundem com os servidores que atualmente estão ali lotados ou, ainda, com aquele indivíduo que está ocupando temporariamente o cargo de chefia do setor. Isso quer dizer que ao tentar entrar em contato com certos departamentos, muitas vezes fui orientada a procurar por um servidor específico, ou seja, nesses casos os setores/departamentos são associados às pessoas.

Essa associação, muito comum no contexto organizacional do Cefet/RJ, pode ser um elemento que explica a resistência de alguns servidores em participar das entrevistas, já que ao buscar questionar as práticas institucionais dos setores em que estão lotados, alguns poderiam interpretar esse exercício como um questionamento pessoal, o que evidentemente não é o intuito da presente pesquisa.

Mesmo assim, compreendo que a ausência das entrevistas não impediu com que os demais dados coletados fossem analisados criteriosamente e gerassem resultados relevantes para esta pesquisa. Logo, essa investigação buscou utilizar técnicas de coleta e geração de dados que dessem conta de propiciar a análise, sem desconsiderar o rigor metodológico, de um fenômeno social, de forma a encontrar encaminhamentos e proposições que respondam a inquietação inicial da pesquisa. Entendo, portanto, a prática da pesquisa de abordagem qualitativa na mesma perspectiva que Chizzotti (2003):

> Cresce, porém, a consciência e o compromisso de que a pesquisa é uma prática válida e necessária na construção solidária da vida social, e os pesquisadores que optaram pela pesquisa qualitativa, ao se decidirem pela descoberta de novas vias investigativas, não pretenderam, **nem pretendem furtar-se ao rigor e à objetividade, mas reconhecem que a experiência humana não pode ser confinada aos métodos nomotéticos de analisá-la e descrevê-la** (CHIZZOTTI, 2003, p. 232, grifo nosso).

Desta forma, esta pesquisa se desenvolveu a partir de um fenômeno social inicial – a rara presença de professores efetivos não-brancos no Cefet/RJ – que gerou o levantamento e geração de dados de diferentes naturezas (estatísticos e documentais), para que então fossem sistematizados e analisados. Para alinhar essas etapas da pesquisa e investigar esse fenômeno, uso o procedimento técnico de estudo de caso, e a classificação do tipo exploratória, entendendo-a a partir da perspectiva proposta por Gil (2002, p. 41), que sublinha o seguinte:

> Pode-se dizer que estas pesquisas [exploratórias] têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Vale ressaltar ainda que, de acordo com Gil (2002, p. 54), o estudo de caso possui entre os seus principais propósitos "explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos".

A partir então da investigação deste fenômeno social no Cefet/RJ, este estudo de caso busca sobretudo fornecer subsídios para implementação de práticas institucionais de enfrentamento ao racismo. Retomando as referências e ideias de Gil (2002, p. 55):

> Os propósitos do estudo de caso não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.

Portanto, a justificativa para a escolha do procedimento de estudo de caso se baseia exatamente em proporcionar um panorama sistêmico e aprofundado acerca da implementação da lei nº 12.990/2014 no Cefet/RJ. A intenção através dessa investigação foi também responder alguns dos seguintes questionamentos subjacentes aos objetivos já delineados: Por que os editais anteriores ao de 2023 não reservaram as vagas destinadas às cotas raciais, ao abrigo dos dispositivos determinados pela lei nº 12.990/2014? Por que foi necessário um edital complementar ao edital nº 004, de 5 de junho de 2023, para realizar a reserva de vagas? Por que a instituição optou por sorteio público para definição das vagas destinadas às cotas raciais no concurso para o magistério na instituição, atualmente vigente? Essas vagas destinadas às cotas raciais foram efetivamente preenchidas por candidatos negros? Em caso afirmativo, esses candidatos foram empossados e investidos no cargo público?

Esses questionamentos, que esta dissertação tem a modesta tentativa de responder, atravessam coletivamente todos os sujeitos de direito às cotas raciais. Em minha percepção, a relevância coletiva desse estudo perpassa os âmbitos da instituição escolhida para o estudo de caso, demonstrando como o racismo se atualiza e continua ditando o *modus operandi* de sociedades e instituições. Segundo Silvio Almeida (2019), as instituições representam a materialização de uma estrutura social, ou seja, "dito de modo

mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista" (ALMEIDA, 2019, p. 47).

Compreendendo, assim, o racismo institucional como um dos elementos que produz práticas sociais no Cefet/RJ, realizo, portanto, uma análise das ações que são (re)produzidas pelos departamentos que operacionalizam os concursos públicos de docência e que, consequentemente, limitam a implementação da lei nº 12.990/2014 na instituição. Nessa análise não busco julgar qualquer tipo de intencionalidade desses setores que (re)produzem essas práticas, apenas almejo trazer à tona quais as ações que têm cerceado o direito de pessoas negras concorrerem às vagas dos concursos públicos por meio das cotas raciais.

Assim sendo, considero que a análise dos dados do SIAPE e dos editais já publicados pode contribuir na criação de mecanismos para melhor aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 nos futuros editais do Cefet/RJ para a docência, e, além do mais, é factível termos elementos, a partir da presente pesquisa, para a definição de políticas institucionais que de fato estejam comprometidas com o enegrecimento do quadro de servidores, principalmente nos cargos de maior remuneração, a exemplo dos cargos de professores efetivos.

Como sujeito de direito às cotas raciais e mulher, acredito que ansiar por esse cargo de magistério no Cefet/RJ, além de uma possibilidade de ascensão social, é também uma forma de romper com a estrutura racista/sexista do cânone do saber hegemônico. De acordo com Grosfoguel (2016, p. 28), "as estruturas fundacionais do conhecimento das universidades ocidentalizadas são epistemicamente racistas e sexistas ao mesmo tempo", isso exemplifica não apenas a universalidade dos critérios que validam a produção do que é ciência, como também quem pode produzir essa ciência.

Ainda segundo o autor:

> A inferiorização dos conhecimentos produzidos por homens e mulheres de todo o planeta (incluindo mulheres ocidentais) tem dotado os homens ocidentais do privilégio epistêmico de definir o que é verdade, o que é a realidade e o que é melhor para os demais. Essa legitimidade e esse monopólio do conhecimento dos homens ocidentais têm gerado estruturas e instituições que produzem o racismo/sexismo epistêmico, desqualificando outros conhecimentos e outras vozes críticas frente aos projetos imperiais/coloniais/patriarcais que regem o sistema-mundo (GROSFOGUEL, 2016, p. 25).

Pautando-me nessas considerações de Grosfoguel (2016), produzir uma pesquisa em formato de estudo de caso sobre a própria instituição de ensino em que trabalho é também uma forma de romper com o privilégio epistêmico de homens, principalmente brancos, em definir o que é conhecimento "válido", já que majoritariamente os espaços de tomada de decisão e poder[4] do Cefet/RJ são ocupados por eles.

Por isso, parte do referencial teórico que subsidia as análises desta pesquisa tensiona, em termos críticos, a ótica e a lógica da colonialidade, entendendo-a, conforme afirma Mignolo (2007), como a estrutura que busca dar sentido à diferença colonial em que europeu/branco está para o moderno e civilizado, ao passo que o não-branco está para aquilo que é considerado bárbaro e atrasado. Dessa maneira, tem-se, então, a constituição da raça como dispositivo ideológico que alimenta processos de estratificação social.

Apesar das relevantes contribuições desses autores, como Grosfoguel (2016) e Mignolo (2007), principalmente para a conceituação crítica da lógica de colonialidade, vale frisar que de acordo com Núñez (2022, p. 21):

> Muitos dos pesquisadores decoloniais homens cis brancos, dentre eles Rámon Grosfoguel e Walter Mignolo, não fazem reflexões sobre seus respectivos lugares como pessoas não-indígenas e não-negras, **deixando de nomear/reconhecer a própria branquitude que aparece, no entanto, através da forma como mencionam/descrevem pessoas negras e indígenas como seu "outro"** (grifo nosso).

A partir disso, é fundamental pontuar que a crítica à colonialidade deve vir acompanhada ao questionamento da branquitude como lugar de privilégios, entre os quais ressalto aqui o privilégio epistêmico. De acordo com Sueli Carneiro (2023, p. 95), "colonialismo e racismo se construíram enquanto aparato global de destruição de corpos, mentes e espíritos, pela vinculação e subordinação da sobrevivência cognitiva do dominado aos parâmetros da epistemologia ocidental".

Posto isto, escolho centralizar minha escrita em produções teóricas de intelectuais não-brancos, destacando autores/as e ativistas negros/as e indígenas como sujeitos de conhecimentos e produtores de saberes. Retomando a perspectiva de Sueli Carneiro (2023, p. 91):

> A negação da plena humanidade do Outro, o seu enclausuramento em categorias que lhe são estranhas, a afirmação de sua incapacidade inata para o

[4] Utilizo a concepção de poder a partir do referencial de Foucault (2002), ou seja, como prática social historicamente construída que se exerce através das relações.

> desenvolvimento e aperfeiçoamento humano, a destruição da sua capacidade de produzir cultura e civilização prestam-se a **afirmar uma razão racializada, que hegemoniza e naturaliza a superioridade europeia** (grifo nosso).

Em vista disso, busco trazer a colonialiade a fim de expressar as violências coloniais que ainda reverberam nos países do Sul global, especialmente no que tange à produção e difusão de conhecimentos eurocentrados. De acordo com Boaventura de Sousa Santos (2007), os impactos do colonialismo se apresentam, dentre outras formas, no monopólio do conhecimento através do apagamento dos saberes do Sul. Ainda segundo o autor, o conhecimento moderno ocidental é construído através do pensamento abissal, em que se constitui um sistema de divisão – uma separação simbólica – no qual os conhecimentos validados como ciência são aqueles produzidos pelo Norte global, ao passo que "o outro lado da linha alberga apenas práticas mágicas ou idolátricas, cuja completa estranheza conduziu à própria negação da natureza humana de seus agentes" (SANTOS, 2007, p. 75).

Assim sendo, há uma desqualificação não apenas dos saberes, como também dos sujeitos produtores desses saberes. Pautando-me, portanto, no modo como se pensa a produção do conhecimento, é relevante destacar o conceito de epistemicídio para compreender as formas em que o racismo institucional opera nos concursos públicos de magistério federal. Portanto, dialogo com a tese de Sueli Carneiro (2005), em que a partir de Boaventura de Sousa Santos (1995), ela teoriza o epistemicídio como um:

> (...) dos instrumentos mais eficazes e duradouros da dominação étnica/racial, pela negação que empreende da legitimidade das formas de conhecimento, do conhecimento produzido pelos grupos dominados e, consequentemente, de seus membros enquanto sujeitos de conhecimento (CARNEIRO, 2005, p. 96).

Ainda baseado em Carneiro (2005), o autor e professor Fabio Almeida (2022, p. 164), aponta o epistemicídio como "formas de dominação hegemônicas que além de subalternizarem os sujeitos dominados, aniquilam seus saberes e a validade desses próprios conhecimentos". Ele ainda reforça que:

> o conceito de epistemicídio torna-se um recurso central para a compreensão das práticas e políticas de dominação e extermínio das populações racializadas (negros, indígenas etc.), generificadas (mulheres e pessoas LGBTQIA+) e periféricas (favelados, quilombolas, sertanejos, ciganos, ribeirinhos etc.) desde os movimentos coloniais até a contemporaneidade. **O epistemicídio destitui a racionalidade e a capacidade de produzir conhecimentos desse Outro dominado, no sentido em que seus saberes passam a não ter validade e são**

> **vistos como crenças de grupos inferiores**. (ALMEIDA, 2022, p. 165, grifo nosso).

Esse conceito é de suma importância para a análise e interpretação dos dados coletados no âmbito da presente dissertação, pois provocam a reflexão em relação à que "público" os editais de concurso para o magistério federal no Cefet/RJ realmente são feitos. Quais candidatos são contemplados pelas "exigências acadêmicas" desses editais? Será que um dia nós, negras e negros, periféricas/os, que desenvolvemos uma série de conhecimentos não reconhecidos academicamente, poderemos acessar plenamente esse lugar do magistério superior em uma renomada instituição federal de ensino?

Resgatando as considerações de Sueli Carneiro (2023), a intelectual aplica sua teoria de epistemicídio às múltiplas práticas políticas de Estado que têm excluído a população negra do acesso à educação. Ela destaque que:

> O epistemicídio implica em um processo persistente de produção da indigência cultural: pela negação ao acesso à educação, sobretudo a de qualidade; pela produção da inferiorização intelectual; pelos diferentes mecanismos de deslegitimação do negro como portador e produtor de conhecimento e pelo rebaixamento da sua capacidade cognitiva; pela carência material e/ou pelo comprometimento da sua autoestima pelos processos de discriminação correntes no processo educativo. **Isto porque não é possível desqualificar as formas de conhecimento dos povos dominados sem desqualificá-los também, individual e coletivamente, como sujeitos cognoscentes** (CARNEIRO, 2023, p. 88-89, grifo nosso).

Em vista disso, essa investigação se pauta, ainda, na compreensão do epistemicídio como um dos dispositivos que opera a exclusão de pessoas negras dos espaços hegemônicos de produção do conhecimento, a exemplo do sistema educacional. Especialmente no que diz respeito aos concursos públicos para magistério superior, o epistemicídio pode operar por meio de diversos mecanismos (intencionais ou não) de burla da lei nº 12.990/2014, que serão debatidos de modo mais aprofundado a partir do capítulo 3 desta dissertação.

Nesse momento, vale evidenciar que a conceituação de epistemicídio, no entendimento de Sueli Carneiro (2023, p. 108), auxilia na compreensão de como "o controle e a distribuição das oportunidades educacionais vêm instituindo uma ordem social racialmente hierárquica". Acerca disso, a autora afirma ainda que:

> O epistemicídio se realiza através de múltiplas ações que se articulam e se retroalimentam, relacionando-se tanto com o acesso e/ou a permanência no sistema educacional, como o rebaixamento da capacidade do alunado negro. A

> exclusão racial via controle do acesso, do sucesso e da permanência no sistema de educação manifesta-se de forma que, a cada momento de democratização do acesso à educação, o dispositivo de racialidade se rearticula e produz descolamentos que atualizam a exclusão racial (CARNEIRO, 2023, p. 109).

A partir dessa teoria de epistemicídio que Sueli Carneiro (2023) traz, busco analisar como as ações institucionais têm excluído a população negra do acesso aos cargos de magistério superior do Cefet/RJ. Portanto, por meio da análise dos dados citados, investigo como o epistemicídio também tem sido uma tecnologia que opera, através de diversas práticas, para a limitar a participação de candidatos negros nesses concursos.

Por fim, para salientar a relevância de todas as formas de saberes produzidos por nós, populações racializadas, generificadas e periféricas, reforçando que somos sim sujeitos dotados de múltiplas formas de conhecimento, resgato a importância institucional, regional e nacional do Programa de Pós-graduação em Relações Étnico-Raciais para a pesquisa acadêmica e para a produção de conhecimentos que escapem à essa lógica eurocentrada. Nesse aspecto, o PPRER tem sido um relevante agente de transformação na academia nos últimos anos, principalmente por incentivar pesquisas a partir de outras metodologias e epistemes que não estão alinhadas aos modelos hegemônicos do saber.

Além disso, no contexto institucional, esse programa de mestrado criado em 2011 foi o primeiro na área de humanidades do Cefet/RJ, que é uma instituição nacionalmente associada a cursos técnicos e às engenharias. Assim, entendo que além de pioneiro nos estudos aprofundados de raça, racismo e antirracismo, o PPRER é um espaço único e potente de produção de conhecimentos no qual as instâncias de decisão do Cefet/RJ poderiam se valer para buscar auxílio na resolução de questões institucionais relacionadas ao contexto racial.

Porém, pelo que posso observar a partir da minha vivência como servidora do Cefet/RJ, é que pouco se recorre aos programas acadêmicos, a exemplo do próprio PPRER, na resolução de questões administrativas. Penso que em muitos casos, situações cotidianas do trabalho poderiam ser otimizadas a partir de pesquisas e produtos desenvolvidos pelos próprios alunos do Cefet/RJ. Trazendo para o tema desta investigação, a implementação da lei nº 12.990/2014 a bom termo nos editais da instituição, poderia ter sido amplamente debatida por pesquisadores docentes e discentes

do PPRER, que possuem vasta experiência e trabalhos consolidados nessa área do debate sobre políticas públicas.

Além da importância do PPRER no contexto institucional do Cefet/RJ, é relevante destacar também 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. Além de dar outras providências, segundo essa portaria, cabe ao CPICER:

> a) implementar uma política institucional que promova a igualdade racial no ambiente escolar; b) elaborar, analisar e revisar a resolução de funcionamento e instâncias das Comissões de Heteroidentificação e c) capacitar servidores e corpo discente na temática da igualdade racial.

Dito isso, a atuação do CPICER nos concursos públicos do Cefet/RJ será analisada em profundidade a partir do capítulo 4. Por ora, na dimensão metodológica da pesquisa, é relevante salientar a existência desses espaços e iniciativas institucionais que têm debatido e atuado para a difusão do debate da temática racial no Cefet/RJ, tal como o PPRER e o CPICER.

2 – “Existe muita coisa que não te disseram na escola”

Opto por intitular este capítulo com mais um verso da canção de Bia Ferreira (2019) – a mesma canção cuja letra, em parte, eu já trouxe logo na “abertura” desta dissertação –, como forma de provocar a reflexão acerca dos conhecimentos curriculares que nos são ensinados no sistema escolar sobre nossa própria história de formação social. Muitos desses conhecimentos, pautados no mito da democracia racial em paralelo ao mito da cultura mestiça, vêm sendo perpetuados no imaginário social brasileiro de forma a interditar o debate nacional aprofundado sobre racismo e políticas de ação afirmativa.

Portanto, a fim de subsidiar a análise dos dados apresentados ao longo dos capítulos subsequentes da dissertação, este capítulo tem como ponto inicial o desafio de apresentar criticamente a mestiçagem no Brasil, no intuito de demonstrar a violência colonial deste processo. A partir disso, a ideia é revelar e justificar a importância política e social da perspectiva de negritude que adoto nesta pesquisa, a fim de demonstrar, no decorrer do texto, quem são os sujeitos de direito às cotas raciais no Brasil de hoje.

Dito isso, é importante salientar que, aqui, entendo o conceito de identidade negra como uma construção coletiva, fruto de múltiplos tensionamentos do Movimento Negro brasileiro. Assim, inicio esse debate com a citação da ativista e intelectual Sueli Carneiro (2023, p. 11), em que ela ressalta: “como já te adiantei, sou negra, uma juntada de pretos e pardos. Ora, não me peça explicações sobre coisas que tu inventaste, como esse ‘pardo’. Só sei que a cada dia que passa, ele fica mais negro”.

2.1 – A afirmação da negritude

Ainda que a ideia desse estudo não seja adentrar em um debate identitário acerca de quem é (ou não) negro no Brasil, considero relevante destacar alguns momentos de nossa formação social coletiva, haja vista que, como pessoas não-brancas, fomos submetidos a processos racistas coloniais propositalmente criados para nos embranquecer. O ideal de branqueamento, que tem suas raízes no período colonial, atravessa o imaginário social brasileiro até os dias de hoje e se sustenta simbolicamente através de vários dispositivos.

Para demonstrar a tamanha violência desse processo, a historiadora e professora Ynaê Lopes dos Santos (2022) destaca que sem a escravidão da população racializada a colonização não teria se efetivado:

> E ainda que a escravidão tenha tido uma história complexa e dinâmica, abarcando de formas distintas diferentes grupos humanos, a expressão utilizada pelos portugueses para se referir aos indígenas não deixa dúvidas: **os escravizados eram sempre os não brancos, não importando muito, num primeiro momento, se eram os negros da terra ou os da África** (SANTOS, 2022, p. 40, grifo nosso).

Os chamados "negros da terra" era a alcunha a partir da qual os diversos povos indígenas foram denominados inicialmente pelos portugueses colonizadores. Portanto, a partir da colonização, começa a ser estabelecida no Brasil uma "racialização de indivíduos não-brancos, cujo reconhecimento como tal era imposto por pessoas brancas (…) que diz muito sobre as origens do racismo em meio à formação da Colônia." (SANTOS, 2022, p. 42).

Pode-se dizer, assim, que nesse momento no Brasil, a racialização de pessoas não-brancas era usada como fundamento para a escravização. Mais adiante, com a intensificação do comércio transatlântico de pessoas africanas, não raro legitimado pelos preceitos do catolicismo, a escravidão toma novos formatos e destina ao corpo negro africano a sentença da escravidão como única alternativa de sobrevivência, ao passo que, aos indígenas, restavam ainda a "redenção" ao cristianismo, acompanhada de um intenso processo de etnogenocídio[5].

Ainda segundo Santos (2022, p. 66):

> Havia uma particularidade na escravidão experimentada na modernidade: ela era racializada. Ou seja, as pessoas que estavam sujeitas à escravização pertenciam a raças determinadas. Isso quer dizer que negros (em maior escala) e indígenas (em menor escala) podiam ser reduzidos à escravidão, o que significa que a população branca estava protegida dessa instituição nefanda.

[5] É relevante salientar que, ainda que não seja o foco desta pesquisa, os povos indígenas, que sempre resistiram à violência colonial, precisam estar inseridos nos debates sobre racismo no Brasil, de modo a romper com a invisibilidade conceitual, citada por Geni Núñez (2022), que ainda hoje é estrategicamente usada pela branquitude para o apagamento e etnogenocídio dos povos indígenas no Brasil. Em sua tese, Geni Núñez faz uma vasta revisão bibliográfica sobre os estudos de branquitude no Brasil e revela importantes considerações em que quase a totalidade desses estudos dialogam apenas com a negritude, "em uma binariedade racial que invisibiliza povos indígenas" (2022, p. 31).

E assim, a partir dessa “instituição nefanda”, como a autora intitula, que legalmente perdurou por quase quatro séculos no Brasil, se moldam as relações de poder e dominação no que tange às populações negras africanas que aqui chegavam e a de seus descendentes que aqui nasciam. Muitos desses que aqui nasciam foram frutos não só da violência escravocrata, como também da patriarcal “onde violências sexuais contra mulheres negras e indígenas eram frequentes, constituindo mais uma forma de dominação” (SANTOS, 2022, p. 74).

Por meio desse sistema escravocrata e patriarcal inicia-se o processo de miscigenação racial da sociedade brasileira. Portanto, “reconhecer a origem violenta da mestiçagem é fundamental para a compreensão da história do racismo no Brasil” (SANTOS, 2022, p. 74). A partir, então, da opressão racial e sexual, nesse contexto colonial, origina-se a população negra brasileira e, consequentemente, “o *mulato* como símbolo eloquente da exploração sexual da mulher escravizada pelo senhor branco” (MUNANGA, 2020, p. 35).

No que diz respeito à mestiçagem no Brasil, dada a complexidade do assunto, minha intenção está longe de ser a de realizar uma discussão historiográfica sobre o tema. De toda maneira, considero importante ressaltar alguns momentos pontuais de nossa formação étnico-racial, a fim de compreender o racismo como um processo histórico. Para fundamentar essa perspectiva, retomo Almeida (2019, p. 55), que pontua: “por ser processo estrutural, o racismo é também processo histórico. Desse modo, não se pode compreender o racismo apenas como derivação automática dos sistemas econômico e político”.

Sendo assim, a fim de entender o fenômeno do racismo como processo histórico e, portanto, dinâmico, é imprescindível mencionar o projeto nacional que ficou conhecido como a política de embranquecimento do Brasil. Esse projeto, como o próprio nome já diz, empreendeu uma série de medidas políticas em prol de minimizar e, com o passar do tempo, eliminar o enegrecimento da sociedade brasileira, visto que uma das heranças do período colonial foi justamente uma população majoritariamente mestiça. Isso representava, sob a perspectiva eurocentrada, um atraso no desenvolvimento do país, já que no nascente Brasil republicano “uma nação civilizada era sinônimo de uma nação branca” (SANTOS, 2017, p. 253). É justamente por conta disso que intelectuais buscaram substituir os argumentos religiosos pelos “científicos”, a fim de explicar as diferenças

físicas dos indivíduos, legitimando, obviamente, a superioridade da "raça branca". Sobre isso, Munanga (2020, p. 55) afirma que:

> Todos [intelectuais], salvo algumas exceções, tinham algo em comum: influenciados pelo determinismo biológico do fim do século XIX e início deste [século XX], eles acreditavam na inferioridade das raças não brancas, sobretudo a negra, e na degenerescência do mestiço.

Nesse momento, os ex-escravizados negros e "mestiços", assim como seus descendentes, constituíam-se como um entrave para a formação de uma identidade nacional, pois eram vistos por essa elite "pensante" como "uma ameaça e um grande obstáculo no caminho da construção de uma nação que se pensava branca" (MUNANGA, 2020, p. 54). A partir dessas teorias raciais forjadas pelos "intelectuais" que utilizaram mecanismos ditos "científicos" para conceituar a raça sob uma perspectiva biológica, o Estado brasileiro encontrou subsídios na ciência, e, assim, em uma suposta racionalidade, para legitimar seu projeto racista de embranquecimento. Foi então que, a partir desse período, o Brasil adotou uma série de políticas a fim de transformar-se em um país que seguiria o modelo europeu, inclusive iniciando um processo que chamaram de "higienização"[6]:

> Os políticos brasileiros iniciaram campanhas que visavam branquear a população. Por isso, as imigrações de europeus e asiáticos, que haviam começado durante o governo de D. Pedro II, se intensificaram ainda mais. (…) Os agricultores e o próprio governo do Brasil tentaram de diferentes formas manter a população negra longe do mercado de trabalho. Essa postura fazia parte de um projeto maior que visava a **transformar o Brasil em um país branco em 100 anos** (SANTOS, 2017, p. 253-254, grifos da autora).

Além de afastar, propositalmente, a população negra dos postos formais de trabalho, o projeto de embranquecimento do Brasil também possuía um caráter eminentemente ideológico de dominação. Munanga (2020, p. 82) afirma que o Estado brasileiro "ao anular a superioridade numérica do negro e ao alienar seus descendentes mestiços graças à ideologia do branqueamento, ia evitar os prováveis conflitos raciais conhecidos em outros países e garantir o controle do País ao segmento branco".

---

[6] "Nas grandes capitais, sobretudo no Rio de Janeiro, foi iniciado um processo de ***higienização*** que acarretou a destruição de dezenas de cortiços e o afastamento da população pobre do centro urbano; no início do século XX, as autoridades destruíram por completo a comunidade de Canudos (na Bahia), formada em sua maioria pela população negra, mestiça e pobre." (SANTOS, 2017, p. 259, grifo da autora).

Portanto, entendo que se tratava de um projeto de Estado não apenas de marginalização social, mas também de alienação da identidade negra, que reverbera até os dias atuais, por meio de um mecanismo simbólico, mas muito eficaz, utilizado pelo Estado brasileiro, o mito da democracia racial:

> Foi então que o sociólogo Gilberto Freyre fez seu aparecimento no cenário para atender essa nova demanda. Ele retoma a temática racial até então considerada não apenas como chave para compreensão do Brasil, mas também para toda a discussão em torno da questão da identidade nacional. **Porém, ele desloca o eixo da discussão, operando a passagem do conceito de "raça" ao conceito de cultura**. (MUNANGA, 2020, p. 82, grifo nosso).

Para não me aprofundar neste debate acerca dos mecanismos racistas que foram forjados pelo Estado brasileiro a fim de embranquecer em diversos aspectos o país, considero relevante destacar para essa pesquisa o impacto que eles provocaram no resgate da identidade individual e coletiva do negro no Brasil. Pretendo me basear no conceito de negritude, entendido, nesta dissertação, na mesma perspectiva que Munanga (2009, p. 20, grifos do autor):

> A *negritude* torna-se uma convocação permanente de todos os herdeiros dessa condição para que se engajem no combate para reabilitar os valores de suas civilizações destruídas e de suas culturas negadas. Vista desse ângulo, para as mulheres e homens descendentes de africanos no Brasil e em outros países do mundo cujas plenas revalorização e aceitação da sua herança africana fazem parte do processo de resgate de sua identidade coletiva, a *negritude* faz parte da sua luta para reconstruir positivamente sua identidade e, por isso, um tema ainda em atualidade.

Nesse contexto, a negritude se "refere à história comum que liga de uma maneira ou de outra todos os grupos humanos que o olhar do mundo ocidental 'branco' reuniu sob o nome de negros" (GOMES, 2017, p. 82). Partindo dessas considerações, usarei as ideias de Munanga (2020) e Nilma Lino Gomes (2017) a fim de ressaltar o sentido político da negritude e a compreender como uma construção social positiva, como forma de se opor à identidade mestiça forjada pela perspectiva do colonialismo:

> A mestiçagem, como articulada no pensamento brasileiro entre o fim do século XIX e meados do século XX, seja na sua forma biológica (miscigenação), seja na sua forma cultural (sincretismo cultural), desembocaria numa sociedade uniracial e unicultural. Uma tal sociedade seria construída segundo o modelo hegemônico racial e cultural branco ao qual deveriam ser assimiladas todas as outras raças e suas respectivas produções culturais. O que subentende o genocídio e o etnocídio de todas as diferenças para criar uma nova raça e uma nova civilização, ou melhor, uma verdadeira raça e uma verdadeira civilização brasileiras (MUNANGA, 2020, p. 91)

Desta forma, é possível dizer que essa ideia de raça, seja biológica ou cultural, provoca uma hierarquização social que leva ao racismo, uma vez que trata-se da inferiorização de grupos étnico-raciais distintos do sujeito que se percebe como referência, neste caso, o branco colonizador. A mestiçagem, conforme apresentada por Munanga (2020), revela a brutalidade e a violência do processo de colonização brasileiro e, posteriormente, da busca forjada por uma identidade única nacional. Assim sendo, é indispensável que a negritude no Brasil seja compreendida e difundida como um movimento político, ideológico e afirmativo, como ferramenta, portanto, de combate ao racismo. De acordo com Santos (2022, p. 74):

> A miscigenação não é nem nunca foi um fator atenuante do racismo brasileiro, mas um elemento complicador de como as hierarquias raciais e o próprio racismo foram construídos. **A percepção que toma a miscigenação como uma contraprova do racismo no Brasil nada mais é do que uma poderosa arma de perpetuação desse mesmo racismo** (grifo nosso).

Dito isso, é possível afirmar que a formação de nossas identidades e subjetividades[7] como pessoas negras é também orientada pelo racismo, já que a nossa referência identitária parte de um eurocentrismo compulsivo, ou seja, de um padrão que sempre foi o "branco". Desta forma, ainda hoje, a população negra no Brasil está atravessada por esse padrão identitário que parte da brancura como referência, e entender isso ajuda a perceber que o nosso olhar sobre nós mesmos e sobre outras pessoas negras também é enviesado pelo ideal da brancura.

E é justamente esse ideal imaginário da brancura, como denomina a psicanalista e professora Isildinha Baptista Nogueira (1998), que atravessa nossa subjetividade e nos leva à negação de nossa identidade coletiva negra.

De acordo com a referida autora:

> (…) *"ser branco"*, tanto quanto *"ser negro"*, para além da tonalidade que reveste o corpo dos seres humanos, representam *"valores"*, significados. Para além do branco, está a brancura, e tudo quanto esta condição de branco *"simbolicamente"* representa para o negro (NOGUEIRA, 1998, p. 115, grifos da autora).

Para compreender como o ideal da brancura, construído no decurso do processo

[7] Baseada na intelectual Sueli Carneiro (2023), aqui entendo essas subjetividades produzidas não individualmente, mas sim coletivamente. A racialidade produz subjetividades subalternizadas, a partir da negação do Outro produzido pelo Eu hegemônico, ou seja, o branco.

de formação da sociedade brasileira, tem atuado na percepção do negro sobre ele mesmo, Nogueira (1998, p. 89) afirma:

> O que significa, do ponto de vista da condição subjetiva do negro, o desejo de brancura? Na medida em que o desejo se põe, imaginariamente, como a tentativa de recuperar um momento original mítico, de plenitude, o desejo de brancura supõe, para o negro, a negação de sua condição própria, a negritude – desde a origem.

Assim sendo, o discurso que vem moldando, desde o período colonial, a negritude no Brasil, a fim de apaziguar qualquer tipo de tensão étnico-racial e de manter os privilégios sempre ao mesmo grupo branco, se baseia na construção simbolicamente positiva da mestiçagem e do mito da democracia racial. Acerca disso, no contexto desta pesquisa, é importante ressaltar que esses discursos vêm se reproduzindo no âmbito das próprias instituições de ensino, seja em seus currículos ou em suas práticas sociais.

É relevante destacar esse processo para o debate acerca das ações afirmativas, a exemplo das cotas raciais, pois um dos argumentos ideológicos contrários à implementação dessas políticas se baseia exatamente na "impossibilidade" de definir quem é negro no Brasil. Por isso, retomo a Sueli Carneiro (2023, p. 52-53) que explicita brilhantemente como a miscigenação racial vem se prestando a diferentes usos políticos e que, por vezes, atravessam a identidade coletiva negra:

> a miscigenação tem se constituído num instrumento eficaz de embranquecimento do país por meio da instituição de uma hierarquia cromática e de fenótipos que têm na base o negro retinto e no topo o ‘‘branco da terra", oferecendo aos intermediários o benefício simbólico de estarem mais próximos do ideal humano, o branco. Isso tem impactado particularmente os negros brasileiros em função de tal imaginário social que indica uma suposta melhor aceitação social dos mais claros em relação aos mais escuros, o que parece ser o fator explicativo da diversidade de expressões que pessoas negras ou seus descendentes miscigenados adotam para se definirem racialmente tais como: moreno escuro, moreno claro, moreno-jambo, marrom-bombom, mulato, mestiço, caboclo, mameluco, cafuzo, ou seja, confusos, de tal maneira, que acabam todos agregados na categoria oficial do IBGE, pardo! Algo que ninguém consegue definir como raça ou cor. Talvez o termo pardo se preste apenas para agregar os que, por terem a sua identidade étnica e racial destroçada pelo racismo, pela discriminação e pelo ônus simbólico que a negritude contém socialmente, não sabem mais o que são ou simplesmente não desejam ser o que são.

A partir desse fragmento de um artigo que foi publicado por Sueli Carneiro originalmente nos anos 2000, destaco o "ônus simbólico que a negritude contém socialmente" para correlacionar à negação do negro, especialmente aqueles aglutinados

na categoria “pardo”, de reconhecer “sua condição própria, a negritude”, como posto por Isildinha Nogueira (1998, p. 89).

A autora ainda finaliza sua tese afirmando que:

> a contribuição deste estudo não é a de servir de argumento contra a ação política dos negros, mas antes a de alertar para o fato de que tal ação política pode vir a ser comprometida e limitada pela falta de consciência, da parte dos negros, do processo de formação, em sua própria psique, das representações imaginárias e simbólicas do corpo negro (NOGUEIRA, 1998, p. 139).

Sendo assim, essas “representações imaginárias e simbólicas do corpo negro” que ainda hoje distorcem a identidade coletiva negra no Brasil, têm impactos diretos nas políticas públicas de ações afirmativas. Isso se dá, essencialmente, pois “essa ideologia, caracterizada entre outros pelo ideário do branqueamento, roubou dos movimentos negros o ditado ‘a união faz a força’ ao dividir negros e mestiços e ao alienar o processo de identidade de ambos.” (MUNANGA, 2020, p.21).

Diante disso, destaco o fato de que Movimento Negro no Brasil foi, e continua sendo, o principal responsável pelas inúmeras conquistas coletivas concretas que conseguimos alcançar nos últimos anos. Nesse ínterim, considero importante ressaltar, fundamentada na tese de Isildinha Nogueira (1998, p. 139), que tais conquistas podem “vir a ser comprometidas e limitadas, da parte dos negros” pelos mecanismos de alienação de sua própria negritude.

Portanto, é preciso ainda hoje estarmos atentos aos processos racistas que tentam limitar a nossa emancipação coletiva, que por muitas vezes, de forma “sutil”, introjetam seus ideários simbólicos na própria população negra, ao instituir “uma hierarquia cromática e de fenótipos”, como afirma Sueli Carneiro (2023, p. 52). E assim, para finalizar essa seção, destaco mais uma vez uma citação dessa admirável militante:

> Diferenciações como essa vêm funcionando com eficácia como elemento de fragmentação da identidade negra e coibindo que esta se transforme em elemento aglutinador no campo político, para reivindicações coletivas por equidade racial posto que, ao contrário de que indica o imaginário social, pretos e pardos (conforme a nomenclatura do IBGE) compõem um agrupamento que, do ponto de vista dos indicadores sociais, apresentam condições de vida semelhantes e igualmente inferiores quando comparadas ao grupo branco, razão pela qual define-se hoje política e socialmente a categoria negro como a somatória daqueles que o Censo classifica como pretos e pardos. (CARNEIRO, 2023, p. 53)

Após essa breve exposição das violências coloniais que sofremos e perpetuam-se no imaginário brasileiro ainda nos dias de hoje, opto por destacar, na seção seguinte desta dissertação, como nós, e nossos antepassados, sempre resistimos frente aos mecanismos racistas do Estado de marginalização social e ideológica. Por isso, mais uma vez, reitero a importância do Movimento Negro como educador da sociedade e do próprio Estado, e, ainda, como agente de transformação política e de ressignificação da negritude no Brasil.

2.2 – O Movimento Negro e a ação política

Nesta seção, considero importante destacar, inicialmente, que não me atenho à conceituação do que são os movimentos negros no Brasil, mas sim o que fizeram – e continuam fazendo –, bem como as conquistas políticas que hoje alcançamos graças às suas reivindicações. Portanto, enfatizo as suas ações sociais, as lutas políticas e algumas de suas principais pautas para a reparação das desigualdades, em prol da conquista de direitos à população negra brasileira. Adoto, assim, o entendimento da autora Nilma Lino Gomes (2017, p. 24):

> Portanto, não basta apenas valorizar a presença e a participação dos negros na história, na cultura e louvar a ancestralidade negra e africana para que um coletivo seja considerado como Movimento Negro. É preciso que nas ações desse coletivo *se faça presente e de forma explícita uma postura política de combate ao racismo* (grifo da autora).

Desse modo, evidencio as nossas resistências através do trabalho incansável daqueles que vieram antes de nós e se dedicaram, com muita sabedoria, a abrirem os caminhos para que pudéssemos ocupar os espaços sociais que sempre nos foram negados e que, por direito, são nossos. À vista disso, destaco a colocação da psicanalista e intelectual Neusa Santos Souza (2021) para a importância de resgatarmos a nossa verdadeira história para que possamos recriar nossas potencialidades:

> Saber-se negra é viver a experiência de ter sido massacrada em sua identidade, confundida em suas perspectivas, submetida a exigências, compelida a expectativas alienadas. **Mas é também, e sobretudo, a experiência de comprometer-se a resgatar sua história e recriar-se em suas potencialidades** (SOUZA, 2021, p. 46, grifo nosso).

Fundamentalmente, utilizo a tese de Nilma Lino Gomes (2017) para trazer à tona como o Movimento Negro no Brasil "ressignifica e politiza afirmativamente a ideia de

raça, entendendo-a como potência de emancipação, e não como uma regulação conservadora" (GOMES, 2017, p. 21). A partir dessa ressignificação da raça, o Movimento Negro indaga a própria História do Brasil e da população negra do nosso país, além de recolocar o debate político sobre raça no âmbito nacional, principalmente com a pressão pela adoção de políticas públicas institucionalizadas a partir dos anos 2000.

Algumas dessas ações do Movimento Negro são destacadas aqui, a fim de proporcionar uma melhor leitura e compreensão das ações afirmativas que estão em vigência na atualidade, a exemplo da lei de cotas raciais em concursos públicos. Logo, é importante reiterar que o Movimento Negro questiona, em diversas frentes, a construção de uma estrutura social e econômica brasileira ancorada no racismo e no esvaziamento da identidade coletiva negra, a fim de manter os privilégios da branquitude.

Diante disso, na construção de sua tese, a autora Lia Schucman (2012, p. 69) afirma que na análise de uma das entrevistas concedidas para a sua pesquisa, ela observa que "há uma hierarquia estética na qual ela [a pessoa branca] está inserida e que privilegia os brancos em detrimento dos asiáticos, índios e negros em nossa sociedade". Nesse sentido, Schucman (2012, p. 69) afirma que há uma relação direta da ideia de superioridade estética "como um dos traços fundamentais da construção da branquitude no Brasil".

É relevante destacar essa observação de Schucman (2012), pois além da ideia de superioridade epistêmica da branquitude forjada pelo colonialismo, o ideário de uma superioridade estética também atravessa o imaginário social brasileiro e constrói subjetividades que vão atuar diretamente sobre o corpo negro em diferentes situações. A exemplo do que estou abordando nesta pesquisa, como será que são aplicados os critérios explícitos e os implícitos a um candidato negro que é submetido a uma prova-aula de concurso público? Será, ainda, que quando esse candidato concorre a uma vaga de magistério federal a banca examinadora não é atravessada por critérios morais baseados na estética corporal e nos traços culturais inerentes a esse candidato negro?

A respeito disso, Carneiro (2023, p. 119) expõe que:

> Adentrar a universidade, longe de significar superação dos estigmas e estereótipos, é o momento da confrontação final, no campo do conhecimento, do negro com os mecanismos que o assombra ao longo de toda a sua trajetória escolar. **Ali estão a branquitude do saber, a profecia autorrealizadora, a autoridade exclusiva da fala do branco – os fantasmas que têm de ser enfrentados sem mediações** (grifo nosso).

Essas questões relativas à presença de candidatos negros nesses concursos públicos serão examinadas mais criteriosamente nos próximos capítulos, por ora, é importante frisar que até mesmo a valorização da estética negra, resgatada também pelo Movimento Negro, é de suma relevância para a nossa emancipação coletiva. Conforme afirma Gomes (2007, p. 94):

> No Brasil, o corpo negro ganha visibilidade social na tentativa de adaptar-se, revoltar-se ou superar o pensamento racista que o toma por erótico, exótico e violento. Essa superação se dá mediante a publicização da questão racial como um direito, via práticas, projetos, ações políticas, cobrança do Estado e do mundo privado da presença da população negra na mídia, nos cursos superiores, na política, nos lugares de poder e decisão, na moda, na arte, entre outros.

Dessa forma, uma releitura social do corpo negro também perpassa pelas políticas públicas destinadas à população negra. Ainda de acordo com Gomes (2017), quando o Movimento Negro politiza a estética negra, o Estado e suas instituições passam a ser pressionados a atribuir um novo significado político à corporeidade negra:

> É possível observar que jovens negros que participam de processos de ações afirmativas tendem a estabelecer relação diferente com a sua corporeidade. Há, então, a produção de outro saber sobre o corpo, que passa a ser compartilhado com pessoas de outros segmentos étnico-raciais e a ser notado pelas famílias. **De certa forma, há uma ocupação do corpo negro nos espaços que antes não estavam acostumados a lidar com tal corporeidade** (GOMES, 2017, p. 115, grifo nosso).

Esse processo tão importante de releitura da corporeidade negra tem sua base no início do século XX, quando trabalhadores e intelectuais negros passam a se organizar para lutar contra as práticas racistas do Estado brasileiro, fundando agremiações e associações, que, posteriormente, se transformaram nos primeiros partidos políticos negros do Brasil. Resgatando novamente a produção intelectual da professora Ynaê Lopes dos Santos, ela menciona que:

> A fim de ampliar o debate sobre a questão do negro no Brasil, muitas dessas organizações fundaram jornais que ficaram conhecidos como **imprensa negra**. (…) Alguns jornais de imprensa negra conseguiram tamanha notoriedade, que passaram a se conectar com periódicos escritos por jornalistas negros de outras partes do mundo. Outra questão que estava muito presente nesses periódicos era a valorização da beleza dos homens e, sobretudo, das mulheres negras. Em alguns casos, os editores dos jornais chegaram a organizar concursos de Beleza Negra, já que a beleza das mulheres negras não era valorizada pela maior parte da população (SANTOS, 2017, p. 261-262, grifo da autora).

É nessa trajetória de luta e resistência da militância negra brasileira do início do século XX que se consolidam os grupos sociais organizados que constituíram o Movimento Negro no Brasil. Vale destacar, dentre esses grupos, a fundação da Frente Negra Brasileira, em São Paulo, em que "operários negros se encontravam para debater assuntos referentes ao seu trabalho e à discriminação racial que sofriam" (SANTOS, 2017, p. 263). Ainda de acordo com Santos (2017), essa organização também proporcionou a alfabetização e a criação de cursos para que as pessoas negras pudessem ter condições de se inserir no mercado de trabalho. Ademais, os membros da Frente Negra Brasileira acreditavam que além de "lutar contra a discriminação, era preciso que a população negra participasse da vida política brasileira" (SANTOS, 2017, p. 263).

Abaixo apresento duas fotografias desse movimento tão potente que representou a Frente Negra Brasileira (FNB), especialmente, no contexto sócio-histórico em que essa organização foi fundada. Essas imagens reforçam que devemos muito à ação política e à resistência dessas agremiações, que há décadas já pressionavam o Estado e a sociedade por nossos direitos e por mais participação nos espaços de poder desse país.

Figura 1: Aniversário de fundação da Frente Negra Brasileira (FNB), 1935, São Paulo



Fonte: Acervo digital da Biblioteca Nacional (2023)

Na Figura 1 fica evidente o número expressivo de mulheres negras, que também participavam da cerimônia de aniversário da Frente Negra Brasileira (FNB), logo nas primeiras fileiras da fotografia. Isso pode significar um indicativo da participação feminina nesses movimentos, mesmo em um contexto político-social no Brasil em que o voto feminino havia sido assegurado pela legislação brasileira há aproximadamente três anos em relação ao momento em que é datada a fotografia.

Já na Figura 2 é possível observar muitas crianças que se somavam aos demais integrantes da Frente Negra Brasileira (FNB), além disso, havia ainda muitas pessoas posando para a fotografia com instrumentos musicais. Isso pode revelar, como já foi descrito acima, a participação dessas crianças e adultos em atividades artísticas e culturais que eram oferecidas pela FNB.

Figura 2: Grupo em frente da sede da Delegação da FNB, entre 1931 e 1937, São Paulo



Fonte: Acervo digital da Biblioteca Nacional (2023)

E é justamente nesse momento de busca por participação política da população negra para correção das desigualdades raciais, que o governo brasileiro, mais uma vez, coíbe e censura a organização do Movimento Negro. “Em 1938, a Frente Negra Brasileira e os jornais da imprensa negra foram fechados e assim ficaram durante a ditadura chefiada por Getúlio Vargas” (SANTOS, 2017, p. 264).

Nesse instante é possível identificar como o pacto da branquitude se revela, haja vista que grande parte da elite branca da época não se associava ou apoiava os movimentos sociais negros. Além do mais, o Estado, que neste momento era representado pela figura de Getúlio Vargas, também opera reprimindo a organização social e política desses movimentos. Segundo Cida Bento (2020, p. 18):

> Essa transmissão atravessa gerações e altera pouco a hierarquia das relações de dominação ali incrustadas. Esse fenômeno tem um nome, branquitude, e a sua percepção no tempo se deve a um pacto de cumplicidade não verbalizado entre pessoas brancas, que visa manter seus privilégios. E claro que elas competem entre si, mas é uma competição entre os segmentos que se consideram "iguais".

A relevância de compreender esse pacto de manutenção de privilégios, que atravessa gerações, é essencial para a reflexão de como as pautas de promoção da igualdade racial do Movimento Negro no Brasil foram – e ainda são – silenciadas pelo Estado brasileiro e pela sociedade civil, especialmente entre as camadas das elites econômicas mais privilegiadas. Ainda dialogando com Bento (2022, p. 23-24):

> Fala-se muito na herança da escravidão e nos seus impactos negativos para as populações negras, mas quase nunca se fala na herança escravocrata e nos seus impactos positivos para as pessoas brancas. É possível identificar a existência de um pacto narcísico entre os coletivos que carregam segredos em relação a seus ancestrais, atos vergonhosos como assassinatos e violações cometidos por antepassados, transmitido através de gerações e escondidos, dentro dos próprios grupos, numa espécie de sepultura secreta. **Assim é que a realidade da supremacia branca nas organizações públicas e privadas da sociedade brasileira é usufruída pelas novas gerações brancas como mérito do seu grupo, ou seja, como se não tivesse nada a ver com os atos anti-humanitários cometidos no período da escravidão, que corresponde a 4/5 da história do país, ou com aqueles que ainda ocorrem na atualidade** (grifo nosso).

Esse pacto sobre o qual discorre Cida Bento (2022) auxilia na compreensão das várias interdições que o Movimento Negro organizado sofreu ao longo do século XX no Brasil e que vem reverberando até os dias de hoje. Entretanto, apesar da repressão e da censura operando conjuntamente com o pacto da branquitude, a luta da população negra não cessou e continuou provocando importantes tensionamentos políticos e sociais.

Um, dentre os tantos outros militantes expoentes para os estudos das políticas públicas com viés racial, é Abdias Nascimento. Além de suas inúmeras iniciativas e militâncias no Movimento Negro brasileiro, opto por destacá-lo também por sua atuação

política, que foi essencial para que, atualmente, a população negra tivesse o direito às leis de cotas raciais. De acordo com Santos (2017, p. 264):

> Em 1948, Abdias Nascimento fundou o jornal *Quilombo*, que trouxe inovações, pois, além das questões políticas e sociais, o jornal também tinha uma preocupação em exaltar a beleza negra. Em 1944, o mesmo Abdias Nascimento havia fundado o *Teatro Experimental do Negro* (TEN). Além de recuperar heranças africanas como o candomblé, o TEN promoveu congressos e, principalmente, provou que o Brasil tinha talentosos atores, poetas, bailarinos e músicos negros, incomodando muitas emissoras de televisão e jornais do Brasil (grifos da autora).

Seu engajamento na luta contra a discriminação racial o levou a ser exilado pela ditadura militar brasileira, que se instalou no Brasil a partir de 1964. Porém, o exílio não interrompeu as reivindicações de Abdias Nascimento por mais direitos sociais à população negra no Brasil. Em seu livro *O Genocídio do Negro Brasileiro: Processo de um Racismo Mascarado*, escrito originalmente com o título *Racial Democracy in Brazil: Myth or Reality* durante seu período de exílio na Nigéria e publicado no Brasil em 1978, Abdias foi um dos primeiros a racializar a condição social da população brasileira:

> Se os negros vivem nas favelas porque não possuem meios para alugar ou comprar residência nas áreas habitáveis, por sua vez a falta de dinheiro resulta da discriminação no emprego. Se a falta de emprego é por causa da carência de preparo técnico e de instrução adequada, a falta de aptidão se deve à ausência de recurso financeiro. Nesta teia, o afro-brasileiro se vê tolhido de todos os lados, prisioneiro de um círculo vicioso de discriminação – no emprego, na escola – e trancadas as oportunidades que lhe permitiriam melhorar suas condições de vida, sua moradia, inclusive. Alegações de que esta estratificação é "não racial" ou "puramente social e econômica" são chavões que se repetem e racializações basicamente racistas: **pois o fator racial determina a posição social e econômica na sociedade brasileira** (NASCIMENTO, 2016, p. 101, grifo nosso).

Ainda de acordo com Santos (2017), além da atuação direta de Abdias Nascimento no Movimento Negro, ele ainda ajudou na formação do Memorial Zumbi e do Movimento Negro Unificado (MNU). No contexto dos debates e lutas pela redemocratização, Abdias Nascimento ingressa em sua carreira política no Brasil como o primeiro deputado federal negro eleito no país (no período de 1983 até 1987), alinhado às pautas de implementação de políticas públicas de redução das desigualdades raciais. Conforme menciona Santos (2017, p. 276):

> Em 1990, foi eleito senador da República, e em 1991 assumiu como primeiro titular da Secretaria de Defesa e Promoção das Populações Negras do Governo do Estado do Rio de Janeiro, criado pelo governador Leonel Brizola. Este foi

> o primeiro órgão executivo de governo estadual voltado à criação e implantação de políticas de igualdade racial. Como parlamentar, Abdias introduziu projetos de lei propondo amplas medidas para esse fim e lutou pela criação do Dia Nacional da Consciência Negra em 20 de novembro.

Destacar a trajetória política de Abdias Nascimento é também uma forma de compreender os processos de tensionamentos provocados pelo Movimento Negro, que desencadearam em produção de conhecimento e de políticas públicas raciais, a exemplo da lei nº 12.990/2014 estudada nesta dissertação. Ainda de acordo com Nilma Lino Gomes (2017, p. 35), é relevante destacar que "as políticas de ações afirmativas fazem parte das discussões internas desse movimento social desde os tempos da atuação política de Abdias Nascimento (1914-2011)". E que, progressivamente, passa a ocupar uma posição de destaque nas pautas de reivindicações do Movimento Negro, que tensiona cada vez mais o Estado e a sociedade civil para a adoção de ações afirmativas.

Entre os diversos projetos de lei propostos por Abdias Nascimento em sua atuação política, um deles previa a "ação compensatória, visando à implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira", de acordo com o disposto no projeto de lei nº 1.332/1983. Dada a importância desse projeto de lei, que infelizmente não foi aprovado à época de sua proposição, parto do entendimento que o projeto de lei nº 1.332/1983 foi um dos precursores para a promulgação de legislações como: a lei nº 10.639/2003, que estabeleceu a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira" no currículo oficial da rede de ensino; a lei nº 11.645/2008, que também inclui a temática indígena no ensino básico brasileiro; a lei nº 12.711/2012, que dispõe sobre as cotas sociais e raciais para o ingresso nas universidades e institutos federais de ensino técnico de nível médio; e, por fim, a lei nº 12.990/2014, que estabeleceu as cotas raciais nos concursos para cargos e empregos públicos na administração federal.

Além dessas leis federais, outras legislações, secretarias e associações de promoção de políticas públicas de caráter sociorracial também foram criadas no âmbito das esferas estaduais e municipais, sobretudo a partir da primeira década do século XXI.

Por isso, essa rápida retrospectiva da vida militante de Abdias Nascimento revela a importância e impacto social transformador da ação política dele e de tantos outros negros e negras do Movimento Negro no Brasil. De acordo com Gomes (2017, p. 38), essas demandas e realizações do Movimento Negro se transformaram em respostas do

Estado por meio de políticas públicas e demais ações institucionais que “revelam o protagonismo desse movimento social com um ator político e um educador”.

Um outro fato marcante que não poderia deixar de ser mencionado aqui é a participação de ativistas do Movimento Negro, com destaque para a participação feminina, na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em 2001, em Durban, na África do Sul.

Nesse contexto, resgato o relato da militante e uma das idealizadoras da Marcha das Mulheres Negras, Nilma Bentes, que retrata as suas expectativas quanto à participação das organizações do Movimento Negro na Conferência de Durban:

> Permitindo-me fazer uma comparação esdrúxula, penso que, pelos seus efeitos concretos, as Conferências Mundiais da ONU se assemelham às estatísticas brasileiras: são precárias, mas é melhor tê-las como referência do que não dispor de referência alguma. No caso da de Durban, diferentemente de muitas outras conferências que tiveram temas bem definidos – ecologia, mulher e outros –, o campo temático era de largo espectro. Mesmo assim, logo que começou a divulgação oficial, ficamos meio assanhadas(os) com a possibilidade de que o racismo, propriamente dito, acabasse sendo o tema privilegiado. O tempo foi passando e as informações que surgiam sinalizavam o contrário, ou seja, dificilmente a Conferência seria centrada no racismo. Mas, assim mesmo, persistia uma certa expectativa de que esta era a nossa vez. Nas iniciativas internacionais de combate ao racismo (inclusive nas Conferências de 1978 e 1983), os negros norte-americanos e os sul-africanos tinham conseguido ganhos significativos. **Então, em tese, agora seria a vez de o *apartheid* brasileiro entrar na ordem do dia, já que, como é sabido, o Brasil tem a segunda maior população negra do mundo** (BENTES, 2002, p. 230, grifo nosso).

A expectativa, portanto, era de que finalmente a questão da desigualdade racial brasileira fosse posta sobre os holofotes mundiais e que o Estado brasileiro fosse pressionado a adotar medidas oficiais de combate e superação dessas desigualdades. Ao longo do texto de Nilma Bentes (2002), é possível observar as inúmeras inquietações em torno das barreiras que se colocavam para a limitar a participação de mulheres dos movimentos sociais negros do Brasil na Conferência de Durban. De acordo com Bentes (2002), algumas dessas dificuldades seriam: a desistência do governo brasileiro em sediar a conferência preparatória regional da América Latina; a falta de informações sobre como se inscrever e participar da Conferência; o conhecimento de outras línguas, sobretudo o inglês; além do entendimento do conteúdo e do nível das discussões que iriam ocorrer na Conferência.

Ainda assim, grupos organizados dos movimentos sociais negros superaram esses entraves somados à falta de apoio governamental do Estado brasileiro, a fim de fazer valer

a representação de suas pautas na Conferência de Durban. Através desses empecilhos narrados por Bentes (2002), mais uma vez é possível identificar como o pacto da branquitude opera até mesmo na realização de uma Conferência Mundial de combate ao racismo e a discriminação racial. À medida que Bentes (2002) relata as dificuldades não apenas no que antecede ao evento, como também em sua experiência pessoal na própria Conferência de Durban, fica nítido como a sociedade privilegia uns em detrimentos de outros. Segundo a autora:

> Acho bom iniciar pelo credenciamento. Foi uma catástrofe organizativa. Praticamente toda a documentação que enviamos para Genebra não teve validade. Provavelmente só as organizações que conseguiram participar de todas as pré-conferências não tiveram grandes problemas. Nós, como todos os outros simples mortais, tivemos que enfrentar as longas filas, diariamente, para conseguir credencial e entrar nos espaços onde estavam sendo discutidos os documentos principais – a Declaração Final e o Plano de Ação. Por intermédio de algumas fontes, soube que houve uma série de boicotes desde os primórdios organizativos dessa Conferência, inclusive para desqualificar as organizações encarregadas dessa tarefa. Não é muito difícil acreditar nisso, sabendo-se que, se em nível micro esses boicotes acontecem com frequência, imaginem no campo macro do racismo internacional. Observou-se, então, que, apesar do esquema de transporte ter funcionado bem, surgiram muitos problemas com relação à hospedagem e vários obstáculos foram criados dificultando o acesso pleno aos espaços da Conferência (BENTES, 2002, p. 233).

A partir desse fragmento da vivência de Nilma Bentes em Durban, retorno ao referencial teórico de Schucman (2012) para identificar não apenas os privilégios simbólicos que as pessoas brancas detêm, como ainda os privilégios materiais. A respeito disso, Schucman (2012, p. 25) afirma que: “outros fatores relacionados à branquitude são os privilégios materiais que os brancos têm em relação aos não brancos. Isso significa que ser branco produz cotidianamente situações de vantagem em relação aos não brancos”. É exatamente nessa produção cotidiana de situações de vantagens da branquitude que estabeleço uma relação acerca de todas as dificuldades narradas por Nilma Bentes na Conferência de Durban e penso: até mesmo em uma Conferência Mundial de combate ao racismo somos atravessados por fatores materiais que limitam nosso acesso aos espaços de decisão e poder. E acrescento, ainda, a seguinte indagação: como não racializar essas limitações que nos são impostas?

Em minha percepção, fica claro que esses mecanismos que operaram dificultando não apenas a preparação, como também a participação de Nilma Bentes e tantas outras ativistas e organizações do Movimento Negro na Conferência de Durban, são formas de

a branquitude manter restrita entre os seus "iguais" a tomada de decisões nos espaços de poder e de agência.

Ainda de acordo com Schucman (2012, p. 26), temos também a ideia de que as pessoas brancas não raro "(...) têm privilégios menos concretos, mas que são fundamentais no que se refere ao sentimento e à constituição da identidade dos indivíduos, tais como honra, *status*, dignidade e direito à autodeterminação". Tais privilégios da branquitude, sejam materiais ou simbólicos, ficam notórios nas práticas sociais experienciadas por Nilma Bentes na Conferência de Durban. E em seu testemunho ela prossegue com suas importantes considerações:

> O Cedenpa foi uma das três organizações negras brasileiras que falaram nas plenárias abertas a pronunciamentos. O sacrifício para conseguir ocupar esse espaço foi imenso; ninguém explicava direito onde era o local das inscrições, e o pronunciamento tinha que ser traduzido para o inglês. Bem, de qualquer forma, valeu a pena, pois todos os representantes negros se saíram muito bem em suas falas e, como já sabíamos, o trabalho maior seria mesmo aqui no Brasil (…), por exemplo, nunca houve tanta participação de negros em uma Conferência, até porque o próprio racismo se incumbe de reduzir nossas possibilidades de comparecer a grandes eventos. Mesmo na Eco-92, realizada no Rio de Janeiro, a representatividade negra foi reduzida (BENTES, 2002, p. 235).

Visto isso, apesar de toda a dificuldade imposta aos representantes negros e negras do Brasil nesse evento, fica evidente que a participação das entidades do Movimento Negro na Conferência de Durban intensificou a pressão ao governo brasileiro para adoção de medidas de reparação das desigualdades raciais. Ao finalizar seu texto, Bentes (2002, p. 236) pontua:

> No nosso caso, o processo inteiro que culminou na Conferência proporcionou, acredito, o maior impulso que a luta contra o racismo antinegro no Brasil já teve até agora. Talvez porque, em uma casa onde não existe qualquer utensílio, a obtenção de um simples caneco de lata de Leite Moça faz uma grandíssima diferença. Por isso, no caso da luta contra o racismo brasileiro, ratificando o que dissemos no início, ruim com a ONU, pior sem a ONU. (…) Nós, do movimento negro de hoje, cientes de que tudo que fizermos ainda será muito pouco diante da magnitude da nossa causa, temos, mais do que nunca, de continuar fazendo cada qual a sua parte, de preferência sem brigas, conscientes de que o trabalho será, no mínimo, triplicado. Para dar conta disso, é de bom alvitre procurar ativar o *afro bom humor herdado*, sobretudo nos momentos de maior tensão. E, uma vez que na morte teremos toda a eternidade para descansar, então, mãos à obra! Como podem perceber, Durban me deixou absolutamente otimista – que seja infinito enquanto dure!

E foi assim que as entidades do Movimento Negro, através da pressão e dos tensionamentos, ampliam à esfera internacional o debate sobre as desigualdades raciais

brasileiras, “no qual a instância máxima do poder Executivo, o presidente, finalmente reconheceu a existência do racismo no Brasil” (SANTOS, 2022, p. 272). Ainda de acordo com Santos (2022, p. 272), foi ali na Conferência de Durban que uma série de ações foi desenhada, “efetivando a longeva luta da população negra por equidade racial”.

Portanto, não é de hoje que são impostos entraves, nas diversas instâncias sociais, ao pleito das organizações negras por nossos direitos políticos e por mais acesso nos espações de decisão. E conhecer as ações políticas do Movimento Negro ao longo do século XX no Brasil, e como desde então a branquitude usufrui das benesses dessa estrutura social racista, ajuda a identificar os mecanismos que limitam os efeitos desejados pelas políticas públicas promulgadas nas últimas décadas, a exemplo da lei nº 12.990/2014.

Essas limitações que são impostas às leis de reparação das desigualdades raciais no Brasil, conquistadas por meio da luta política do Movimento Negro, ainda são uma realidade que precisamos questionar e tensionar, pois derivam de uma estrutura que incrustou a lógica meritocrática no pensamento social brasileiro.

De acordo com Santos (2022, p. 274):

> A constatação que chegamos é que, nessa democracia inconclusiva em que vivemos, o racismo está em todo o lugar, definindo não só os graus de violência que acometem a vida da população negra e indígena, mas sustentando a normalidade com a qual a encaramos. **Não por acaso, todas as vezes que ações mais contundentes são feitas para desestruturar essa lógica racista, a normalidade grita e esperneia. Foi assim com a adoção das cotas raciais nas universidades e nos concursos públicos** (grifo nosso).

Baseada nesse entendimento de Santos (2022), a continuidade de leis como a nº 12.990/2014 não é uma garantia, muito pelo contrário, em seu Art. 6º fica estabelecido um curto prazo de vigência, que deve ser contestado. Esse prazo-limite de vigência é apresentado nos seguintes termos: “Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos” (BRASIL, 2014). E é justamente esse breve prazo de apenas 10 (dez) anos que tem sido uma das pautas de reivindicação na revisão da lei de cotas, que será debatida com mais detalhes no capítulo seguinte.

Por ora, vale ressaltar que na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7654, julgada em 17 de junho de 2024, o ministro e relator Flávio Dino delibera:

> Medida cautelar referendada para dar interpretação conforme à Constituição ao art. 6° da Lei n° 12.990, de 9 de junho de 2014, a fim de que o prazo

> constante no referido dispositivo legal seja entendido como marco temporal para avaliação da eficácia da ação afirmativa, determinação de prorrogação e/ou realinhamento e, caso atingido seu objetivo, previsão de medidas para seu encerramento, **ficando afastada a interpretação que extinga abruptamente as cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014. Ou seja, tais cotas permanecerão sendo observadas até que se conclua o processo legislativo de competência do Congresso Nacional e, subsequentemente, do Poder Executivo. Havendo esta conclusão prevalecerá a nova deliberação do Poder Legislativo, sendo reavaliado o conteúdo da presente decisão cautelar** (ADI 7654/2024, grifo nosso).

Isso quer dizer que temporariamente a vigência da lei nº 12.990/2014 foi prorrogada até que se aprove a nova norma, que atualmente tramita na Câmara dos Deputados, após aprovação no Senado Federal, na forma do Projeto de Lei nº 1.958 de 2021, de autoria do senador Paulo Paim. Ou seja, nesse atual cenário de revisão da legislação é de suma importância reafirmarmos a relevância dessa política como forma de reparar as desigualdades raciais no Brasil.

Em razão disso, pesquisas que forneçam dados para o monitoramento e avaliação da lei nº 12.990/2014 neste momento são muito relevantes, haja vista que é preciso corroborar a necessidade de ampliação do prazo de vigência dessa ação afirmativa para que, de fato, ela alcance seus sujeitos de direito e cumpra com a sua finalidade, promovendo verdadeiramente a justiça social.

Por isso que, através do estudo de caso do Cefet/RJ proposto nesta dissertação, demonstro a relevância de fazer valer, na prática, a lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos de docência, para que, assim, com o enegrecimento dos cargos de magistério federal, possamos balançar a estrutura social que normaliza aos corpos negros o lugar de subalternidade, especialmente no âmbito das instituições acadêmicas, que muitas vezes adotam lemas pretensamente antirracistas, enquanto na prática social cotidiana continuam reproduzindo a lógica do racismo, que foi discutida ao longo do presente capítulo desta pesquisa.

3 – “Vai pagar a faculdade, porque preto e pobre não vai pra USP”

Inicio este capítulo com mais um verso da canção de Bia Ferreira (2019), a fim de demonstrar a violência de discursos racistas, que muitas vezes são enunciados no próprio cenário escolar. Na referida canção, a frase que intitula este capítulo é dita por uma professora, de acordo com a estrofe abaixo:

> Agora ela cresceu, quer muito estudar
> Termina a escola, a apostila, ainda tem vestibular
> E a boca seca, seca, nem um cuspe
> Vai pagar a faculdade, porque preto e pobre não vai pra USP
> Foi o que disse a professora que ensinava lá na escola
> Que todos são iguais e que cota é esmola

A ideia de que as instituições de ensino, fundamentalmente as públicas, não são nossos espaços por direito compõe um dos mecanismos de epistemicídio, que incide sobre os corpos racializados, principalmente nos espaços de produção e circulação de conhecimentos acadêmicos. Conforme teorizou Sueli Carneiro (2023), a profecia autorrealizadora já predestina aos negros o fracasso acadêmico e, consequentemente, profissional, operando através de uma suposta desqualificação intelectual da população negra, oriunda do ideário colonialista. E, além do mais, em muitos casos, essa prática é reforçada pelas próprias instituições de ensino ao longo de nossa trajetória escolar e acadêmica, conforme afirma Sueli Carneiro (2023, p. 116):

> O emprego das estratégias de negação, dúvida e não acolhimento fazem com que os negros reiterem a ideia do não pertencimento à universidade, de que ali estão “fora do lugar”. É um convite à desistência e um estímulo ao fracasso acadêmico (…). Alia-se aí, a despeito das dificuldades impostas pela própria dinâmica das instituições universitárias, a necessidade de constituição de espaços institucionais próprios que possam referenciar e apoiar a trajetória das pessoas negras.

É, portanto, a partir dessas “estratégias de negação, dúvida e não acolhimento”, citadas pela autora que, alinhadas ao discurso meritocrático, provocam o sentimento de não pertencimento da população negra no espaço acadêmico. Logo, a meritocracia, além de colocar sobre o indivíduo negro a responsabilidade por seu sucesso acadêmico, desarticulando ações coletivas, permite, ainda, com que as instituições de ensino se eximam do seu dever de empreender práticas sociais verdadeiramente antirracistas. Afinal, o ideário do mérito, amplamente difundido nesses espaços de saber, responsabiliza unicamente o indivíduo, como se todos partissem de uma mesma condição,

ao passo que desobriga essas instituições de promoverem condições para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades.

Dessa forma, no espaço acadêmico, com destaque para os cargos de maior prestígio e poder, continuam se perpetuando e fortalecendo os grupos sociais que sempre detiveram privilégios, conforme debatido no capítulo anterior desta dissertação, ou seja, o segmento de pessoas brancas. De acordo com a intelectual Cida Bento (2022, p. 73):

> Em um ambiente em que todas as pessoas são brancas, elas se identificam umas com as outras e se veem como iguais, membros de um mesmo grupo. Essa presença exclusiva de brancos, aliás, faz parte da realidade da maioria das organizações públicas, privadas e da sociedade civil. Quando isso é rompido pela presença de uma pessoa negra, o grupo se sente ameaçado pelo "diferente", **que por ser na instituição ou no departamento a única pessoa negra, num país majoritariamente negro, expõe os pés de barro do "sistema meritocrático"** (grifo nosso).

E, a partir disso, parafraseando Cida Bento (2022), neste capítulo exponho os "pés de barro" desse sistema meritocrático que se tornaram muitos dos concursos públicos para docência das Instituições Federais de Ensino. E digo mais, através dos mecanismos que burlam a lei de cotas raciais nesses concursos, algumas instituições revelam seu caráter eminentemente racista ao limitar os efeitos desejados pela lei nº 12.990/2014. Por isso, ressalto, através das considerações do professor José Jorge de Carvalho (2022, p. 8) que:

> O momento presente, de movimentação para a revisão e/ou continuidade da Lei de Cotas, apresenta-se propício para invocar a grande visão de Abdias Nascimento e formular uma política integrada de ações afirmativas, e também para colocar uma das suas modalidades de implementação, a saber, o sistema de cotas (que infelizmente ficou ausente do Projeto de Abdias), como um valor básico e estruturante para todas as instituições do Estado, especialmente após a decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2012, que julgou o sistema de cotas constitucional. **Desde o início das nossas universidades, nas primeiras décadas do século passado, o mesmo segmento branco de classe média e alta foi crescendo nas instituições de ensino e pesquisa, e todos os cargos de maior poder, prestígio e remuneração do Estado foram sendo ocupados por esse mesmo segmento branco** (grifo nosso).

Assim sendo, é preciso aproveitar o momento atual de revisão e/ou continuidade da lei nº 12.990/2014, conforme destaca Carvalho (2022), para questionar também sua implementação nos referidos concursos de magistério superior. E, assim, provocar tensionamentos nessas Instituições Federais de Ensino que, através da não observância da lei nº 12.990/2014, restringem o acesso de mais pessoas negras aos seus cargos públicos de docência.

Desse modo, apresento, ao longo deste capítulo, as principais lacunas já observadas por outros autores e autoras em torno da implementação dessa legislação nos concursos públicos para magistério federal, a fim de provocar a reflexão de que essas restrições também podem estar relacionadas aos mecanismos de manutenção de privilégios materiais e simbólicos da branquitude.

Dito isso, ressalto que a ideia proposta aqui não é a de desqualificar as Instituições Federais de Ensino. Mas, sim, através da crítica fundamentada, transformá-las coletivamente por meio de novas corporeidades e saberes que repensem a produção intelectual a partir de uma ótica que escape da lógica do eurocentrismo e, portanto, da colonialidade. Para isso, precisamos, antes de tudo, ocupar esses espaços de poder e saber, e, por isso, ressalto que o cargo público de magistério federal deve ser, sobretudo, o "lugar do negro" e de todos os "outros" que foram sistematicamente subalternizados pelo Eu hegemônico.

3.1 – "Estuda pra ser alguém na vida!"

Essa frase é citada por Alexandra Alencar (2021), antropóloga e professora, logo na primeira linha de seu texto *Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior*, em que a autora desenvolve uma narrativa de sua própria experiência ao prestar concursos públicos para magistério federal da UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina).

Começo, então, esta seção evidenciando as experiências de uma intelectual negra nesse contexto de concursos públicos universitários, como forma de ratificar a importância de "vozes insurgentes contra a subordinação, o epistemicídio e demais *cídios* aos quais se acha submetida a negritude no Brasil (…) considerando que onde existe poder, existe resistência" (CARNEIRO, 2023, p. 139).

Inicialmente, me alinho ao entendimento de Sueli Carneiro (2023) ao considerar que o primeiro ato de resistência negra no Brasil é o de permanecer vivo. A autora complementa que:

> Permanecendo vivo, o negro enfrentará os desafios de manutenção da sua saúde física, de preservação de sua capacidade cognitiva, para que compreenda e desenvolva a crítica aos processos de exclusão racial a que está submetido e encontre os caminhos de emancipação individual e coletivos. **Poucos são**

> **capazes de completar a totalidade desse percurso ou de percorrer esta difícil trajetória: sobreviver fisicamente, libertar a razão sequestrada, estabelecer a ruptura com a condição de refém dos discursos de dominação racial.** A condição de marginalização social e de ignorância a que a maioria está submetida tende a mantê-la na esfera da luta pela reprodução básica da vida e na atenção às necessidades primárias, em que a segurança alimentar é um desafio cotidiano (CARNEIRO, 2023, p. 138-139, grifo nosso).

É importante pontuar essa consideração de Sueli Carneiro (2023), pois, o relato de Alexandra Alencar (2021) demonstra, em primeiro lugar, a condição de sobrevivente aos processos de eliminação física, de cooptação e negação da racialidade negra, que foram discutidos no capítulo anterior desta dissertação. Além disso, suscita a reflexão sobre trajetórias que romperam com a profecia autorrealizadora conferida aos corpos negros e que hoje podem "estar nesse lugar de poder que é a universidade" (ALENCAR, 2021, p. 2).

Retornando à frase que intitula esta seção, não é raro se deparar com outras pessoas que também já a tenham ouvido algumas dezenas de vezes ao longo de seu percurso escolar: "Estuda pra ser alguém na vida!". E é justamente essa ideia de "ser alguém na vida" que desejo problematizar neste momento: será que poderíamos afirmar que, para a população negra, ingressar e concluir um curso superior universitário (como se já não fosse muito, dada a realidade socioeconômica dos negros brasileiros) garantiria "ser alguém na vida"?

Essa busca angustiante por "ser alguém na vida" é relatada por Alexandra Alencar (2021) ao longo das etapas de seleção dos concursos públicos de docência na UFSC. A autora manifesta, por diversas vezes, seus anseios e suas inseguranças com relação à aprovação no concurso. Segundo ela:

> Assim foram muitos meses de tentativas, que foram comprimindo minha autoestima e até minha crença na minha capacidade profissional, fora a necessidade pungente de pagar as contas, enfim de sobreviver. Estaria eu vivendo o meu devir-negro? O qual nos termos de Achille Mbembe (2014), pouco tem a ver com a cor da pele, mas essencialmente com a condição de viver para a morte, de conviver com o medo, com a expectativa ou com a efetividade da vida pobre e miserável (ALENCAR, 2021, p. 12).

Esse trecho escancara uma condição a que nós, como pessoas negras, somos submetidas todas as vezes que estamos diante de um processo de seleção para uma vaga no mercado de trabalho, em que o corpo negro – e a forma como nos apresentamos visualmente através de nossos cabelos, roupas e acessórios – subjetivamente também será avaliada. As incertezas, os medos e até mesmo a dúvida sobre nossa própria capacidade

profissional se potencializam quando entra em cena o que Sueli Carneiro (2023, p. 130) chama de “fator negro”. A respeito de como somos permanentemente atravessados por esse “fator negro”, a autora faz a seguinte explanação:

> A diversidade humana e a multiplicidade de identidades que atravessam os indivíduos, em suas diferentes características – profissão, gênero, classe, etc. – desaparecem quando entra em jogo o fator negro. O negro chega antes da pessoa, o negro chega antes do indivíduo, o negro chega antes do título universitário, o negro chega antes da riqueza. Todas essas dimensões do indivíduo negro têm que ser resgatadas a posteriori, isto é, depois da averiguação, como convém aos suspeitos *a priori*. E mesmo após a averiguação ele será submetido a diferentes testes para provar que seja algo além do que é um negro (CARNEIRO, 2023, p. 129-130).

Respaldada em Sueli Carneiro (2023), reflito que para nós não há garantias de que o término da graduação ou que um título acadêmico proporcionará o ingresso na profissão correspondente a nossa formação, e, portanto, me deparo mais uma vez com a reflexão: “como ser alguém na vida”?

No caso da experiência de Alexandra Alencar (2021) fica evidente que as etapas de classificação no concurso público, especialmente na prova didática, em que o corpo de uma mulher negra se apresenta como autoridade do saber e da fala, é atravessado pela questão racial. A autora relata que:

> Neste sentido, as regras existentes nos regulamentos, regimentos, como técnicas disciplinares, nos termos de Michael Foucault (2002), vão deixando nossos corpos mais dóceis e nós vamos aceitando sem refletir sobre esses processos, ou pior, sem a possibilidade de perceber formas outras de concebê-lo e aceitamos. Afinal, queremos a aprovação no cargo público e a oportunidade de poder fazer diferente. E isso para mim, como antropóloga negra ficou ainda mais evidente em um dos últimos concursos que fiz na área de Teoria Antropológica. Na oportunidade dos 104 inscritos, 48 candidatos/as realizaram a prova escrita, desses/as a banca aprovou apenas 08 candidatos/as para a prova didática e restante do processo. Para minha inicial felicidade, eu estava entre esse último grupo e era a única mulher negra dentre os candidatos e as candidatas. Fiz a prova didática, a qual muitos participantes do público que vieram assistir a minha aula, entre eles professores/as e estudantes de graduação, disseram o quanto aprenderam e que queriam ter aulas comigo em seus cursos de formação. Saí bem motivada e realizei a última etapa de defesa do memorial e projeto de atividades acadêmicas, as quais fiz pela primeira vez, uma vez que nos demais processos seletivos que tinha realizado não pedia essa etapa. Assim, na divulgação dos resultados, não obtive a classificação, pois tive média inferior a 7,00 na prova didática e tal nota culminou na minha desclassificação (ALENCAR, 2021, p. 13).

Após sua desclassificação nesse concurso público, Alexandra Alencar (2021), como expõe em seu texto, começa a cogitar a hipótese de racismo, dada a disparidade

entre as notas dos avaliadores, que em tese, se baseiam nos mesmos critérios de avaliação. Ela enfatiza que: “na prova escrita eu obtive 7,5/ 7,0/ 8,0 e na prova didática que é eliminatória e a primeira prova que a banca tem contato com o/a candidato/a eu tirei 5,0/ 6,0/ 9,0” (ALENCAR, 2021, p. 14).

Ao trazer à tona sua vivência em meio a participação em concursos públicos para magistério federal, a autora, apesar de não fazer menção à lei nº 12.990/2014, demonstra práticas sociais normalizadas em Instituições Federais de Ensino que relevam como o racismo opera como um dos elementos que limita o enegrecimento dos cargos de docência nessas instituições. Ademais, provoca reflexões acerca dos critérios estabelecidos para a avaliação de candidatos durante as provas didáticas, que sem a devida transparência que é esperada para uma etapa de concurso público, têm sido reproduzidos ao longo de anos, sem questionamentos e reavaliações.

Portanto, esse emblemático caso de Alexandra Alencar (2021) mostra-se muito potente para exemplificar que para a população negra brasileira não basta estudar para “ser alguém na vida”. E, ainda, os atravessamentos que a questão racial impõe ao tentarmos nos inserir no mercado de trabalho, sobretudo, nas Instituições Federais de Ensino, que têm perpetuado a lógica do racismo e da meritocracia em seus concursos públicos de docência, conforme será demonstrado através dos estudos de autores que serão citados e discutidos ainda no decurso deste capítulo.

Contudo, assim como mencionei no início desta seção, Alexandra Alencar (2021) é uma voz insurgente contra a subordinação e, por isso, ela tenta outra vez um novo concurso público para professora da UFSC no ano seguinte. Nesse momento, ela estava grávida e destaca que: “Foram quatro meses entre estudar os tópicos, ganhar o filho em junho de 2019 e realizar o concurso em agosto de 2019” (ALENCAR, 2021, p. 15). Nesse certame, ela fica entre as candidatas classificadas e é aprovada em segundo lugar, acrescentando que:

> a banca examinadora também tentou implementar o princípio da diversidade com a presença de uma professora mulher e dois professores negros avaliando os e as candidatas – embora houve ainda a preponderância do julgamento masculino neste concurso – e havia 14 candidatos negros e negras realizando o processo seletivo (ALENCAR, 2021, p. 16).

E concluindo seu texto, a autora nos provoca a refletir a partir de Silvio Almeida (2019) que apesar dessa participação neste concurso público ter resultado em sua aprovação com docente efetiva da UFSC:

> o racismo não se resume a um problema de representatividade, mas é uma questão de poder real. O fato de uma pessoa negra estar na liderança, não significa que esteja no poder, e muito menos, que a população negra esteja no poder. (…) **é preciso refletir em que termos acontecem essas representatividades e de que forma elas afetam o sistema burocrático, meritocrático e competitivo que se tornaram as universidades públicas brasileiras** (ALENCAR, 2021, p. 16, grifo nosso).

3.2 – Por que cotas exclusivamente raciais?

A escolha por trazer essa reflexão teórica sobre a vivência de Alexandra Alencar (2021) está diretamente relacionada ao título desta seção: por que cotas exclusivamente raciais? Em linhas gerais, essa pergunta pode ser respondida com o próprio caso de racismo velado que a antropóloga relata ao ser avaliada em sua prova didática, resultando em sua desclassificação em um dos concursos públicos prestados. Ainda que ela contasse com o apoio emocional e financeiro de sua família, como ela mesma declara em seu texto, o racismo a atravessa, independentemente de sua condição socioeconômica.

Nesse sentindo, em defesa das políticas de cotas raciais, quando ainda não havia sequer sido promulgadas as leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014, o intelectual Kabengele Munanga (2001, p. 33-34) declara que:

> Num país onde os preconceitos e a discriminação racial não foram zerados, ou seja, onde os alunos brancos pobres e negros pobres ainda não são iguais, pois uns são discriminados uma vez pela condição socioeconômica e os outros são discriminados duas vezes pela condição racial e pela condição socioeconômica, as políticas ditas universais defendidas sobretudo pelos intelectuais de esquerda e pelo atual ministro da Educação não trariam as mudanças substanciais esperadas para a população negra.

Dito isso, Munanga (2001) rebate criticamente uma série de argumentos que desqualificam a implementação das cotas raciais no Brasil, especificamente no acesso à educação superior. Opto por destacar uma dessas práticas discursas, que se baseia na defesa da lógica meritocrática, que é amplamente difundida entre muitos professores e intelectuais expoentes, e, ainda, relacionando ao que Alexandra Alencar (2021, p. 16)

menciona acima, escancaram o "sistema burocrático, meritocrático e competitivo que se tornaram as universidades públicas brasileiras".

Para refutar esses "defensores da 'justiça', da 'excelência' e do 'mérito'", Munanga (2001, p. 42) discorre que:

> As cotas não serão gratuitamente distribuídas ou sorteadas como o imaginam os defensores da 'justiça', da 'excelência' e do 'mérito'. Os alunos que pleitearem o ingresso na universidade pública por cotas submeter-se-ão às mesmas provas de vestibular que os outros candidatos e serão avaliados como qualquer outro, de acordo com a nota de aprovação prevista. Visto deste ângulo, o sistema de cotas não vai introduzir alunos desqualificados na universidade, pois a competitividade dos vestibulares continuará a ser respeitada como sempre. A única diferença está no fato de que os candidatos aspirantes ao benefício da cota se identificarão como negros ou afrodescendentes no ato da inscrição. Suas provas corrigidas, eles serão classificados separadamente, e serão retidos os que obtiveram as notas de aprovação para ocupar as vagas previstas. **Deste fato, serão respeitados os méritos e garantida a excelência no seio de um universo específico** (grifo nosso).

Esse debate acerca da "defasagem do ensino" seria apenas um dentre os diversos discursos que foram usados a fim de deslegitimar o caráter racial das políticas de cotas. Trazendo novamente as contribuições de Munanga (2001, p. 32) é importante refletir que "qualquer proposta de mudança em benefício dos excluídos jamais receberia um apoio unânime, sobretudo quando se trata de uma sociedade racista".

Assim sendo, ressalto que a lei nº 12.990/2014 representa um avanço indiscutível nas políticas públicas de combate ao racismo antinegro no Brasil e é um resultado incontestável da militância do Movimento Negro, em variadas frentes, conforme discorrido no Capítulo 2. O caráter exclusivamente racial dessa legislação proporciona novas discussões para o aprimoramento e a reavaliação de outras políticas públicas de ações afirmativas, a exemplo da lei nº 12.771/2012, que dispõe sobre as cotas sociorraciais para ingresso nas universidades e institutos federais de ensino técnico de nível médio. Além, é claro, de tensionar a revisão da própria lei nº 12.990/2014, que por exemplo, ainda não incluiu como sujeitos de direitos às cotas raciais as pessoas indígenas.

Em síntese, analisando o texto da lei nº 12.711/2012, de acordo com as autoras Heringer e Carreira (2022, p. 7):

> esta lei [nº 12.771/2012] tornou obrigatória a reserva de vagas para estudantes de escola pública, com renda *per capita* até 1,5 salário mínimo, pretos, pardos e indígenas nas instituições federais de educação no Brasil, incorporando em 2016 os estudantes com deficiências.

Desta forma, fundamentalmente, uma das estratégias usadas a fim de pressionar o Estado a adotar as cotas raciais em suas instituições federais de educação foi incluir o marcador socioeconômico, que até então tem sido mais bem "aceito" pela sociedade em geral, fruto da construção ideológica do mito democracia racial que, ainda hoje, está incrustado no imaginário social brasileiro. A despeito disso, cito novamente a pesquisa de Heringer e Carreira (2022, p. 8), em que elas destacam o critério racial como uma espécie de "subcota" na lei nº 12.711/2012, exatamente em decorrência dessa estrutura social racista:

> O significado da aprovação da Lei de Cotas [lei nº 12.711/2012] remete a vários esforços de lutas coletivas, e também a negociações que levaram à aprovação não do texto ideal, na perspectiva do movimento negro e indígena, mas do texto possível diante do racismo estrutural e das inúmeras resistências históricas à ampliação dos direitos destas populações no Brasil, fixando o critério racial como uma subcota da cota de escola pública e não como uma cota em si, como proposto pelo movimento negro.

Portanto, saliento que mesmo com todo avanço que a lei nº 12.711/2012 representa para a ampliação da diversidade étnico-racial do corpo discente das Instituições Federais de Ensino, é preciso questionar o protagonismo da condição econômica para que, de fato, possamos combater os estigmas racistas oriundos do colonialismo na sociedade brasileira.

Diante disso, resgato novamente as contribuições Heringer e Carreira (2022), especialmente no que tange a esses questionamentos à lei nº 12.711/2012. Nesse estudo, publicado através do livro eletrônico *10 anos da Lei de Cotas: conquistas e perspectivas*, as autoras afirmam que:

> Porém, apesar da maior politização do debate público sobre racismo na sociedade brasileira na última década, graças à atuação do movimento negro, ainda se identifica no discurso de determinados gestores universitários e coordenadores de cursos o entendimento de que "bastam cotas sociais". Nossa pesquisa indica o contrário: **apenas as cotas sociais não dão conta do enfrentamento da imensa desigualdade racial na educação superior. Faz-se necessário ampliar e fortalecer as cotas raciais para além de uma subcota dos 50% das vagas dedicadas à escola pública, como estabelecido na Lei de Cotas** (HERINGER; CARREIRA, 2022, p. 520, grifo nosso).

É exatamente a partir dessa conclusão das autoras, fruto de pesquisas aprofundadas sobre os impactos da lei nº 12.711/2012 na educação superior, que reafirmo a ideia de que o enfraquecimento do caráter racial das ações afirmativas – até mesmo no âmbito acadêmico – nada mais é do que uma das formas de continuar conferindo

privilégios à branquitude. É por isso que, conforme mencionei acima, a lei nº 12.990/2014 possibilita novos horizontes para o aprimoramento de ações afirmativas de caráter exclusivamente racial.

Ainda assim, é preciso destacar a potência que a lei nº 12.711/2012 significa para a democratização do acesso às Instituições Federais de Ensino de todo país. É notória a mudança no padrão étnico-racial de discentes nessas instituições ao longo dos últimos dez anos, o que é resultado direto dessa política pública tão reivindicada pelos movimentos negros e indígenas no Brasil. Além de contribuir para ampliar o acesso a essas instituições de ensino, a lei nº 12.711/2012 tem:

> tensionado por uma transformação profunda nos referenciais, sentidos e prioridades das universidades (agenda de pesquisa, currículos, mudanças de procedimentos e culturas institucionais), com um poder indutor de mudanças em outras universidades públicas e instituições privadas do país (HERINGER; CARREIRA, 2022, p. 519).

Portanto, ainda que não tenhamos alcançado o texto ideal para a redação da lei nº 12.711/2012, ela tem tensionado estruturas sociais de poder que até então garantiam direitos constitucionais, como o de acesso à educação, apenas a alguns, em detrimento de muitos outros. Fica evidente, assim, que essa legislação é um marco de extrema relevância no país para o enfretamento às desigualdades sociorraciais que o processo colonial no Brasil encravou em nossa sociedade. Conforme afirma a autora Heringer (2018, p. 11):

> O ano de 2012 representou um marco importante no cenário destas políticas. No primeiro semestre o Supremo Tribunal Federal reconheceu por unanimidade a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa, inclusive utilizando o recorte racial. Em agosto, foi promulgada a Lei 12.711/12, que determina a adoção de reservas de vagas nas instituições federais para estudantes de escola pública, estudantes de menor renda, pretos, pardos e indígenas. (…) Poucos meses após a votação favorável e significativa no STF, foi a vez do Congresso brasileiro dar um passo decisivo com a aprovação da Lei 12.711, que instituiu cotas nas instituições federais de ensino. Tal lei foi resultante de um projeto de lei que tramitou por mais de uma década no Congresso.

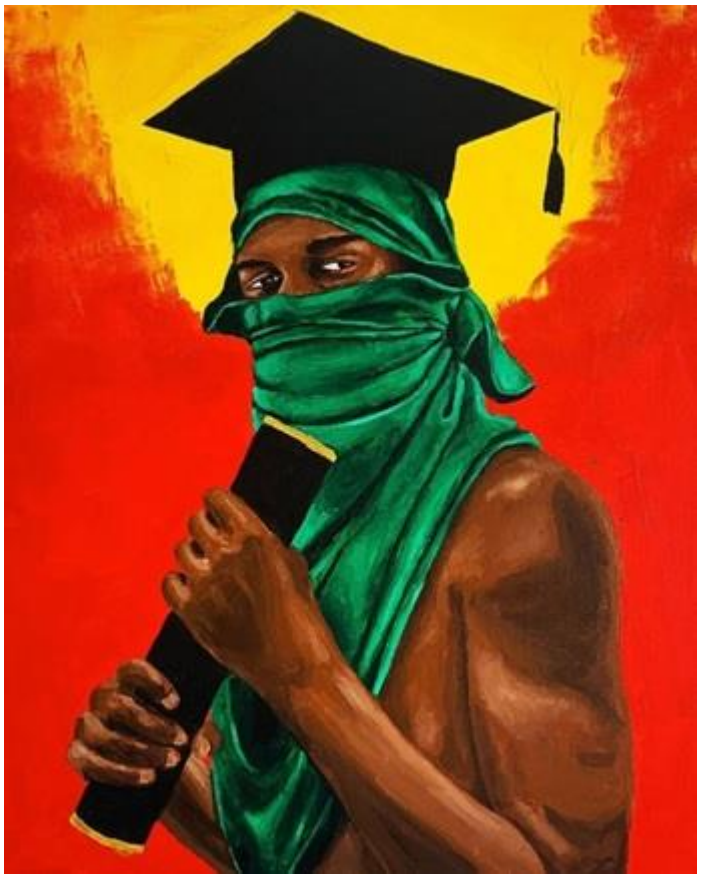
A partir, então, dessa revolução que a lei nº 12.711/2012 implicou nos anos posteriores à sua promulgação, é que milhares de pessoas negras e indígenas tiveram a oportunidade de acessar o nível superior de ensino. Muitas delas, como eu mesma, faz parte da primeira geração de sua família a ter um diploma de curso universitário e, desta forma, seguimos resistindo a um sistema que foi pensado para nos eliminar. Ademais, contrariando à profecia autorrealizadora que ouvimos durante toda nossa trajetória escolar

e pedindo licença à Bia Ferreira para responder à professora citada em sua canção, posso dizer que: “NÃO vou pagar a faculdade, porque preto e pobre VAI pra USP”.

E, além disso, para ressaltar a transformação que já estamos fazendo no campo educacional, destaco abaixo a obra de Robinho Santana (2020), que foi intitulada como: *“Retomada: a educação como arma de revolução”*. Em publicação em sua rede social *Instagram*, datada de 2 de setembro de 2020, o artista publica sua pintura juntamente com o seguinte texto:

> Penso nessa pintura desde o dia em que meu irmão mais novo foi parado pela polícia na frente da faculdade em que estudava. É sobre não sermos aceitos, é sobre a importância de nos informarmos, da reforma na educação e sobre mais um monte de coisa que me transformaram e me fizeram ser o primeiro na torcida pro dia da nossa retomada!

Figura 3: Retomada: a educação como arma de revolução, 2020



Fonte: criada e publicada por Robinho Santana (@robinho_santana)

Mas e agora, a partir dessa rápida revisão acerca de alguns aspectos da lei nº 12.711/2012 e da pintura de Robinho Santana (2020), o que podemos fazer para provocar

fissuras nesse sistema de opressão racial? Precisamos pressionar coletivamente para que o poder público e a gestão privada reforcem as ações afirmativas no mercado de trabalho, para que, assim, todos nós, que conseguimos a formação universitária, possamos ser finalmente absorvidos em nossas áreas de atuação profissional, em espaços de trabalho adequados, estratégicos e com boas remunerações.

Além disso, resgatando as considerações de Sueli Carneiro (2023), é preciso romper com a condição de refém dos discursos de dominação racial. E uma das formas pela qual eu, particularmente, decidi provocar essa ruptura é através do trabalho intelectual. Justamente acerca dessa intelectualidade de mulheres negras, que bell hooks (1995, p. 467-468) discorre:

> Muitas das alunas negras que encontro têm dúvidas quanto ao trabalho intelectual. Fico pasma com a profundeza do anti-intelectualismo que as assalta, e que elas internalizam. Muitas manifestam desprezo pelo trabalho intelectual porque não o veem como tendo uma ligação significativa com a "vida real" ou o domínio da experiência completa. Outras, interessadas em seguir o trabalho intelectual, são assaltadas por dúvidas porque sentem que há modelos e mentoras do papel da mulher negra, ou que as intelectuais negras individuais que encontram não obtêm recompensas nem reconhecimento pelo seu trabalho.

A partir desse fragmento é possível compreender a tamanha dimensão do que a autora descreve como "anti-intelectualismo" de mulheres negras. Fazendo, portanto, uma breve relação entre essa colocação de bell hooks e a vivência de Alexandra Alencar, exposta na primeira seção deste capítulo, é possível refletir que os discursos de dominação racial também se interseccionam aos de gênero. E, assim, nesse entrecruzamento de opressões, são endossadas as práticas discursivas de não pertencimento da mulher negra aos espaços de poder e saber, a exemplo dos cargos públicos de magistério federal.

Ademais, se não bastassem as subjetividades subalternizadas construídas através desses discursos de dominação racial e de gênero, em que homens cis brancos foram colocados no topo da hierarquia do poder e do saber, esbarramos ainda com mecanismos institucionais que burlam os nossos direitos arduamente conquistados, a exemplo das limitações que são impostas à lei nº 12.990/2014.

Não é novidade que diversas Instituições Federais de Ensino têm empreendido uma série de artimanhas a fim de não cumprir, a bom termo, essa legislação em seus concursos públicos para magistério federal, como já tem sido anunciado no transcorrer deste texto. Diante disso, a fim de aprofundar esse debate, destaco, na seção a seguir,

alguns autores e autoras que já problematizaram essa questão e que fornecem considerações importantes para o estudo de caso no âmbito do Cefet/RJ, que pretendo fazer no curso desta dissertação.

3.3 – O caminho até a lei nº 12.990/2014 e a burla nos concursos de magistério federal

Promulgada em 9 de junho de 2014, pela então presidenta da república Dilma Rousseff, a lei nº 12.990/2014 dispõe sobre a reserva aos negros de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014).

Assim, preliminarmente à análise dos editais do Cefet/RJ, à luz da lei nº 12.990/2014, é relevante destacar que antes mesmo de a referida legislação garantir abrangência nacional às cotas raciais no serviço público, e, ainda, anteriormente a própria lei nº 12.711/2012 de cotas sociorracias, já havia iniciativas para a promoção de políticas de ações afirmativas, por exemplo, nas esferas estaduais. De acordo com Bulhões (2020, p. 58):

> A Universidade do Estado do Rio de Janeiro e a Universidade Estadual do Norte Fluminense se tornariam, então, as primeiras instituições do país a aderir ao sistema de cotas, no Vestibular de 2003, estabelecendo que 50% das vagas para os cursos de graduação seriam destinadas a alunos egressos de escolas públicas (…) Um quinto dessas vagas teria de ser ofertada a candidatos negros ou indígenas autodeclarados, sendo que os cotistas aprovados precisariam comprovar insuficiência financeira para efetuar a matrícula.

Portanto, já no início dos anos 2000, e após a participação histórica do Movimento Negro do Brasil na Conferência de Durban, a pressão pela adoção de ações afirmativas nas instituições de ensino brasileiras começou a transformar-se em realidade. Nesse mesmo ano de 2003, em que a UERJ e a UENF adotaram suas primeiras medidas de cotas sociorraciais para o ingresso de estudantes em seus cursos universitários, a "Universidade do Estado da Bahia ofereceu, em seu processo seletivo, cotas raciais a estudantes autoclassificados negros no ato da inscrição, oportunizando 40% das vagas aos pertencentes à rede pública de ensino" (BULHÕES, 2020, p. 58).

Além da UERJ, UENF e UNEB, no ano de 2004, a Universidade de Brasília (UnB) torna-se a primeira instituição federal de ensino a adotar medidas de ações afirmativas em seu vestibular, instituindo, ainda, a etapa de heteroidentificação racial no processo seletivo (BULHÕES, 2020). Portanto, salientar as ações pioneiras dessas instituições também é um exercício de extrema relevância para a ampliação do debate sobre as políticas públicas de cotas raciais, que passam a ter destaque nacional midiático na primeira década dos anos 2000.

Além disso, resgatar essas ações afirmativas em tais universidades, antes mesmo da promulgação de leis nacionais, é uma forma de atestar que é possível utilizar a autonomia administrativa dessas instituições a favor de práticas institucionais verdadeiramente antirracistas, a exemplo de ações afirmativas que garantam e ampliem o acesso de pessoas negras a esses espaços de saber, independentemente de imposição de leis ou sanções.

Já ao analisar as ações afirmativas para ingresso em cargos públicos, as primeiras iniciativas também se deram na esfera estadual, tal como as cotas sociorraciais para acesso de estudantes às Instituições Federais de Ensino. Segundo Bulhões (2020), o estado do Paraná foi o que primeiro implementou cotas raciais em seus concursos públicos no ano de 2003. A lei estadual nº 14.274/2003 garantiu a reserva de 10% das vagas para cargos do poder público estadual a pessoas negras. Ainda de acordo com Bulhões (2020), o segundo estado brasileiro a adotar a reserva de vagas em seus concursos públicos foi o Mato Grosso do Sul, através da lei nº 3.594/2008, destinando 10% das vagas a autodeclarados negros, sendo posteriormente alterada pela lei estadual nº 4.900/2016, que dobrou esse percentual destinado às cotas raciais.

Ainda antes da promulgação da lei nº 12.990/2014 outros estados adotaram ações afirmativas de reserva de vagas a pessoas negras em seus concursos para cargos públicos. Segundo a pesquisa de Bulhões (2020, p. 63):

> No Rio de Janeiro, embora as instituições de ensino superior, de maneira pioneira, tenham implementado cotas raciais no ano de 2003, devemos ponderar que no âmbito das seleções para o funcionalismo público fluminense tal medida demoraria oito anos para se firmar no estado, com a publicação da Lei 6.067/11 (RIO DE JANEIRO, 2011), na qual reservou 20% das vagas oferecidas a candidatos autoidentificados negros, em cargos dos poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, bem como no Ministério Público e Tribunal de Contas do Estado.

Mais adiante, o Rio Grande do Sul também promulgou a lei estadual nº 14.147/2012, que estipulou as cotas raciais na mesma proporção que as pessoas autodeclaradas negras no estado, que, naquele momento, compreendia um percentual de 16% da população estadual, conforme o censo do IBGE do ano de 2010 (BULHÕES, 2020).

Esses dados demonstrados através da pesquisa de Bulhões (2020) revelam que a reserva de vagas às cotas raciais nos cargos públicos não se iniciou a partir da lei nº 12.990/2014. Pode-se dizer que as ações afirmativas desenvolvidas pelos estados citados acima foram importantes para pressionar a adoção e ampliação dessa medida legal na esfera nacional.

Inicialmente, para subsidiar as reflexões acerca da lei nº 12.990/2014, é importante pontuar que precisamos de políticas de ações afirmativas, tal como a reserva de vagas determinada pela referida legislação, por três fatores, de acordo com a percepção de Feres Júnior *et al*. (2018, p. 41):

> Comecemos pela reparação. Esse é um argumento de grande apelo moral que justifica medidas compensatórias tanto para descendentes de africanos, que foram trazidos para cá à força e escravizados, quanto para indígenas e seus descendentes, que foram em grande parte dizimados ou mesmo escravizados por colonos portugueses e brasileiros ao longo da nossa história. Existe hoje um grau razoável de consenso sobre a existência de desigualdade e discriminação racial no nosso país, que essa realidade se perpetua desde os tempos de colônia e que algo deve ser feito para remediar esse problema.

Como já foi debatido ao longo do Capítulo 2, o Estado brasileiro foi criado a partir de um sistema colonialista violento e patriarcal que explorou sistematicamente povos africanos e indígenas, criando hierarquias sociais e desigualdades que reverberam até os dias de hoje. Portanto, a reparação, no meu ponto de vista e me alinhando ao entendimento de Feres Júnior *et al*. (2018), é uma obrigação moral do próprio Estado brasileiro, que legitimou a marginalização social de determinados grupos durante anos de sua história.

Combinando-se à reparação histórica, Feres Júnior *et al*. (2018, p. 47) apresentam o argumento da justiça social. Segundo os referidos autores:

> Devemos examinar o argumento da justiça social. De modo mais geral, esse termo tem gozado de grande legitimidade desde que o Brasil retornou ao regime democrático. Tanto é que, no texto constitucional de 1988, ele aparece duas vezes em lugares de grande importância: primeiro na definição da finalidade da Ordem Econômica (art. 170) e depois como um dos dois objetivos da Ordem Social (art. 193).

A justiça social volta-se ao presente, ao se garantir constitucionalmente como um direito de todos no contexto da sociedade brasileira contemporânea. Entretanto, como é sabido, a histórica desigualdade sociorracial no Brasil não se resolverá automaticamente apenas por imposição da Constituição. Assim, para realmente garantirmos essa justiça social a todos os brasileiros e brasileiras é necessária a implementação de ações afirmativas que possam diminuir paulatinamente essas desigualdades.

Esses argumentos da justiça social e da reparação histórica têm sido os que mais provocam resistência da branquitude no debate acerca das ações afirmativas, pois envolvem uma crítica aos seus próprios privilégios materiais e simbólicos. Além do mais, considerando uma sociedade como a nossa, com instituições de matriz majoritariamente (neo)liberal, as ações afirmativas incomodam a branquitude também por proporcionarem uma redistribuição de lucros (na iniciativa privada) e de orçamentos do governo (na gestão pública).

E em terceiro lugar, de acordo Feres Júnior *et al*. (2018), é relevante destacar a promoção da diversidade. Esse argumento, em prol da adoção de ações afirmativas, é aquele que notoriamente tem ganhado mais destaque midiático. Por isso, é necessário ter cautela para que a "representatividade" não se torne apenas um discurso esvaziado, logo, precisamos nos questionar se essa diversidade de fato tem sido emancipatória para a população negra.

Em minha perspectiva, a promoção da diversidade tem sido cooptada pelo capitalismo e usada estrategicamente pela branquitude para afirmar que "somos todos iguais" e que "superamos o racismo no Brasil". Essas construções discursivas têm ganhado espaço na sociedade e, até mesmo, entre alguns segmentos da população negra. Portanto, ainda que seja extremamente importante defendermos a promoção da diversidade étnico-racial em todos os espaços sociais, "é preciso refletir em que termos acontecem essas representatividades" (ALENCAR, 2021, p. 16). E é exatamente a partir desse ponto que retomo a política de cotas nos concursos públicos para magistério federal, pois esses cargos públicos constituíram-se em lugares de poder em que a branquitude evidentemente não quer renunciar aos seus privilégios.

Mesmo diante de tudo o que já foi apresentado até aqui, desde a construção política da negritude no Brasil, fruto da organização do Movimento Negro, até a promulgação das Leis de Cotas na última década, os discursos racistas continuam

reproduzindo práticas sociais de discriminação sistemática de pessoas não-brancas. De acordo com Almeida (2019, p. 61): “pessoas negras estão sob o domínio de uma supremacia branca politicamente construída e que está presente em todos os espaços de poder e de prestígio social”.

Como o próprio autor diz, “o domínio de uma supremacia branca” está em todos os lugares e as Instituições Federais de Ensino, como “espaços de poder e prestígio social”, não estão isentas dessa prática. Nesse sentido, apresento, ao longo desta seção, o modo como algumas dessas instituições utilizam artimanhas para se eximir da reserva de vagas prevista na lei nº 12.990/2014 em seus concursos para magistério superior. É importante a apresentação desses mecanismos, pois através disso busco provocar reflexões acerca de como podemos propor soluções a essas “burlas” e, de fato, enegrecer os cargos públicos na docência universitária.

Primeiramente, é importante apresentar o que está disposto no texto da lei nº 12.990/2014. Segundo, Mello e Resende (2019, p. 165):

> a Lei n.º 12.990, sancionada pela então presidenta Dilma Rousseff em 9 de junho de 2014, reserva a candidatas/os negras/os 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração pública federal, nos três níveis de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário), incluídas as autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, pelo prazo de dez anos. O projeto que deu origem a esta lei foi encaminhado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, em regime de urgência, em 4 de novembro de 2013, com o objetivo de regulamentar o disposto no art. 39, § 2º, da Lei n.º 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), o qual estabelece que o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, incluídas as contratações no setor público.

Desta forma, é previsto legalmente que as Instituições Federais de Ensino, como integrantes da administração pública federal, reservem 20% das vagas oferecidas em seus concursos públicos, independentemente do cargo, visto que no texto da lei nº 12.990/2014 não há menção a nenhum tipo de excepcionalidade relativa aos cargos públicos. O único critério para que ocorra a reserva de 20% das vagas é apresentado em seu Art. 1º, que se aplica quando “o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014).

Vale destacar que, conforme disposto nessa legislação, candidatos negros podem disputar tanto as vagas destinadas às cotas raciais quanto à ampla concorrência. Desta forma, “caso o candidato seja aprovado na ampla concorrência, não será computado nas

vagas reservadas, liberando com isso mais uma possibilidade para preenchimento dos autodeclarados pretos ou pardos" (FERNANDES *et al.*, 2021, p. 7).

Diante disso, a lei nº 12.990/2014 se mostra como uma ferramenta legal importante no combate às desigualdades étnico-raciais notoriamente percebidas nos cargos públicos brasileiro, especialmente na esfera da docência nas Instituições Federais de Ensino. Entretanto, vale destacar que de acordo com o estudo do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) realizado por Tatiana Dias Silva e Felix Garcia Lopez (2021) e publicado na Nota Técnica nº 49, intitulada de *Perfil racial do serviço civil ativo do Executivo Federal (1999-2020)*:

> Cerca de uma década após as primeiras iniciativas, o governo federal implementou iniciativa similar, destinando 20% das vagas em concursos públicos para a população negra, por meio da Lei nº 12.990/2014. Atualmente, medidas equivalentes são adotadas em todos os Poderes e níveis federativos. **Após anos de implementação, a exemplo da lei federal citada, há poucas avaliações sobre os resultados alcançados** (SILVA; LOPEZ, 2021, p. 7, grifo nosso).

Dito isso, é relevante pontuar que a identificação de mecanismos de burla à lei nº 12.990/2014 é importante para a avaliação dos resultados previstos e efetivamente alcançados dessa legislação. Essa é, portanto, uma das principais motivações para a realização da análise dos concursos públicos de docência no Cefet/RJ, para que através da identificação dos mecanismos que limitam a implementação da lei nº 12.990/2014 nesses certames, esta pesquisa forneça proposições para o aprimoramento dos futuros editais.

Retornando à pesquisa de Silva e Lopez (2021, p. 7-8), que coletam e analisam dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), percebe-se que:

> No universo dos vínculos formais e informais de trabalho do país, o setor público (funcionários públicos, militares e outros vínculos) correspondia a 12,5% do total, em 2019. As diferenças também se expressam na presença da população negra ocupada no setor público, de acordo com o nível federativo. Entre os negros ocupados no setor público, 55,3% estão no nível municipal; 30,1%, no nível estadual; e 14,6%, no nível federal. No entanto, neste último, estão praticamente um quarto dos homens brancos ocupados no setor público e apenas 7% das mulheres negras atuantes nesse setor. Os negros estão proporcionalmente mais presentes no nível municipal, em que são mais frequentes atividades de implementação das políticas públicas e onde estão a menores remunerações médias do setor público. Enquanto 59,8% dos vínculos civis ativos no nível municipal recebem até R$ 2,5 mil, esta é a realidade de apenas 14,4% dos ocupados no nível federal.

Esses dados reforçam que a presença negra nos cargos do Executivo Federal, que em geral possuem maiores remunerações em relação ao nível estadual e municipal, ainda é baixa em relação ao quantitativo total da população negra no Brasil. Isso demonstra o que já vem sendo reforçado no decorrer deste texto, que os cargos públicos, especialmente os de maior remuneração e prestígio social, continuam sendo ocupados majoritariamente pelo segmento de pessoas brancas.

Se ainda for analisada a variável das carreiras nesse âmbito do Executivo Federal, as correspondentes ao magistério "representam mais de 130 mil vínculos, mais de 20% dos servidores ativos civis permanentes do Executivo federal" (SILVA; LOPEZ, 2021, p. 15). Nesse sentido, pode-se dizer que praticamente um quarto de todas as carreiras que compõem esses cargos públicos são na área docente, e isso demonstra também como é importante nos atentarmos à implementação da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos de magistério, haja vista o grande percentual que essas carreiras representam no Executivo Federal brasileiro. Ainda segundo Silva e Lopez (2021, p. 15):

> Homens são maioria em todas as carreiras selecionadas, sendo o maior percentual nos cargos de delegado/a da Polícia Federal (84,5%) e o menor no de professor/a do magistério superior (54,9%). Essa preponderância de homens, contudo, não é igualmente distribuída entre os grupos raciais. Se homens brancos são 61,6% dos delegados da PF e 57,2% dos auditores da receita federal, os homens negros são apenas 17,1% e 11,6%, respectivamente, do quadro funcional dessas carreiras. A maior participação de homens negros está na carreira de magistério do ensino básico técnico e tecnológico – EBTT (professor dos Institutos Federais), representando 21,5% dos docentes. **Para as mulheres negras, a participação percentual só ultrapassa 10% nas carreiras de magistério EBTT e magistério superior, respectivamente, 14,9% e 10,2%. Em espaços como auditoria da Receita Federal, delegacia da PF e diplomacia, mulheres negras não chegam a 3% do total de servidores ativos** (grifo nosso).

Dessa forma, a partir dos dados trazidos pelos autores, fica explícito que as disparidades raciais entre as carreiras do Executivo Federal tornam-se ainda mais acentuadas com inserção da variável de gênero, ou seja, mulheres negras estão numericamente sub-representadas entre todas as carreiras analisadas. Especificamente nas carreiras de Magistério EBTT (Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e Magistério Superior, as mulheres negras representam por volta de metade do quantitativo de homens negros nessas mesmas carreiras. Isso reforça, ainda mais, o quanto a ideia do "não pertencimento" da mulher negra nos espaços acadêmicos é uma realidade no Brasil e que opera na prática, como é revelado através dos números apresentados.

A partir desses dados, e das reflexões iniciais que eles já nos provocam, é preciso ter um olhar atento ao analisarmos a implementação da lei nº 12.990/2014, no contexto de concursos públicos para o magistério federal. Trazer o entendimento de Schmidt (2018, p. 122) de que as políticas públicas "são o resultado do processo político, que se desenrola sob o pano de fundo institucional e jurídico, e estão intimamente ligados à cultura política e ao contexto social", ajuda a analisar de modo mais profundo a aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 nessas instituições de ensino.

Logo, ressalto que apenas a promulgação de uma lei de cotas raciais para cargos da administração pública federal não se faz suficiente para que se "assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra" (BRASIL, 2010), conforme previsto no Art. 39, § 2º, da lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial). Além disso, é preciso a ampla publicização dessas medidas de promoção de igualdade aos cidadãos, por parte da própria administração pública, para que a sociedade tenha pleno conhecimento de seus direitos legais. E, ainda mais, é dever da gestão pública proporcionar garantias da implementação, a bom termo, da lei nº 12.990/2014, conforme previsto nesse dispositivo legal, para que a política pública alcance aqueles que de fato são os seus sujeitos de direito.

Assim, para reforçar essa perspectiva "prática" da política pública, Schmidt (2018, p. 122-123) pontua que:

> A importância "prática" do estudo das políticas públicas compreende diversos aspectos, entre as quais vale ressaltar a eficácia da participação cidadã e o discernimento frente às complexidades da gestão pública. A compreensão bem embasada das políticas permite a ação cidadã mais qualificada e mais potente. **É fundamental que o cidadão conheça e entenda os mecanismos e a previsão legal das políticas públicas que o afetam, quem participou de sua formulação, como estão sendo implementadas, quais interesses estão sendo contemplados e quais não estão, as principais forças envolvidas, os espaços de participação existentes, os possíveis aliados e os adversários** (grifo nosso).

Portanto, destaco mais uma vez o Estatuto da Igualdade Racial (lei nº 12.288/2010), que prevê em seu texto a responsabilidade de monitoramento constante e publicização dos efeitos dessas políticas públicas, delegando este papel ao Executivo Federal:

> Art. 59. O Poder Executivo federal criará instrumentos para aferir a eficácia social das medidas previstas nesta Lei e efetuará seu monitoramento constante, com a emissão e a divulgação de relatórios periódicos, inclusive pela rede mundial de computadores (BRASIL, 2010).

Além dessa previsão na lei nº 12.288/2010, também fica evidenciado na própria lei nº 12.990/2014 a responsabilização do Estado em acompanhar e avaliar o cumprimento da legislação, incumbindo especificamente os órgãos federais de realizar essa tarefa:

> Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2014).

Diante disso, é possível constatar que ao negligenciar o acompanhamento e a avaliação anual dos reais efeitos da lei nº 12.990/2014, a própria continuidade da legislação fica ameaçada, já que sem indicadores dos resultados práticos dessa ação afirmativa, é difícil mensurar se sua finalidade realmente foi alcançada ao longo dos 10 (dez) anos iniciais de sua vigência.

Retomando ao Projeto de Lei nº 1.958/2021 citado no final do capítulo anterior, em seu texto inicial é disposto que:

> A política de reserva de vagas nos concursos públicos federais proposta pela Lei nº 12.990, de 2014, tem, como todas as ações afirmativas, como um de seus traços característicos a temporariedade. Dessa forma, passado o tempo estipulado para sua vigência, a política deve ser reavaliada, a partir dos dados objetivos da realidade que se pretendia impactar. Se a realidade foi positivamente impactada e os resultados pretendidos foram alcançados, não há mais razão para sua permanência. **De outro lado, se os resultados não foram alcançados ou apenas o foram parcialmente, a política deve permanecer. Teremos alcançado um resultado adequado quando o número de pretos e pardos na administração pública federal corresponder ao percentual desse segmento populacional na população total do país** (BRASIL, 2021, p. 5, grifo nosso).

É notório que ainda estamos longe de atingir a mesma proporção de pessoas negras na administração pública federal ao da população total do país. Conforme a pesquisa apontada acima de Silva e Lopez (2021), os negros ocupados no setor público federal somam um percentual de 14,6%, enquanto dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), relativos ao Censo Demográfico de 2022, demonstram que a população negra corresponde a cerca de 55,5% da população total do país[8].

[8] De acordo com dados do último censo demográfico do IBGE, realizado em 2022, as pessoas que se declararam pardas equivalem a 45,3% e as pretas 10,2% da população total do país.

Isso evidencia a necessidade de continuidade e, ainda, de ampliação da lei nº 12.990/2014, conforme proposto pelo PL nº 1.958/2021. Ao longo de sua tramitação no Senado Federal, o Projeto de Lei em questão esbarrou na resistência da oposição, que apresentou uma emenda de alteração no texto pedindo a substituição das cotas raciais por cotas sociais, porém os senadores recusaram a votação dessa emenda proposta por Flávio Bolsonaro, filiado ao PL (RJ).

Mais uma vez o caráter exclusivamente racial dessa política é contestado com base, obviamente, em argumentos eminentemente racistas que já foram refutados ao longo dos capítulos anteriores. Porém, isso revela como o racismo se atualiza e opera à medida em que, ainda nos dias de hoje, tendem a reduzi-lo meramente a uma questão relacionada à classe social.

Ainda no Senado Federal, neste ano de 2024, a proposta do senador e relator Humberto Costa, filiado ao PT (PE), substituiu o texto inicial do PL nº 1.958/2021 de Paulo Paim, também filiado ao PT (RS) e foi aprovada em 22 de maio, ou seja, pouco menos de um mês para o fim da vigência da lei nº 12.990/2014.

Nesse novo texto, algumas mudanças expressivas em relação à lei nº 12.990/2014 devem ser destacadas. A primeira delas é a ampliação dos sujeitos de direito às cotas, que além de pessoas negras (pretas e pardas) passa a abranger pessoas indígenas e quilombolas. Além disso, logo em seu Art. 1º fica prevista a reserva do percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos, como também nos processos seletivos simplificados (BRASIL, 2024).

Diante disso, há uma ampliação do público para o qual a política é destinada, como também do percentual mínimo que deve ser reservado – que passa de 20% para 30% – e, ainda, a expansão da ação afirmativa aos processos seletivos simplificados, que são muito comuns no âmbito das Instituições Federais de Ensino, principalmente na contratação de professores substitutos.

Em minha percepção, ainda que o percentual mínimo de 30% não seja o suficiente para equiparar a proporção de pessoas negras em cargos da administração pública federal ao total da população negra do país, houve um avanço importante em relação à lei nº 12.990/2014 e ao próprio texto inicial do PL nº 1.958/2021, que mantinha os mesmos 20% previstos na lei de cotas raciais. Outro fator relevante a ser considerado para esta pesquisa, é a inclusão dos processos seletivos simplificados, que no contexto da docência

federal pode impulsionar mais rapidamente a mudança do padrão étnico-racial do magistério, já que esses processos para contratação de professores substitutos ocorrem, no geral, em maior número se comparado aos concursos públicos para carreiras do quadro permanente.

Ainda que esses docentes contratados temporariamente não sejam da carreira efetiva, a obrigatoriedade das cotas raciais nesses processos seletivos, além de ampliar o acesso de pessoas negras no magistério dessas Instituições Federais de Ensino, também os auxilia a ingressarem futuramente como professores da carreira efetiva, pois a experiência na área de docência é um dos critérios de pontuação dos concursos públicos de magistério federal.

Acerca das cotas raciais nesses processos seletivos simplificados, a Instrução Normativa nº 23, de 25 de julho de 2023, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, já previa a reserva de vagas "nas contratações por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (BRASIL, 2023)". Mas, sem dúvidas, a previsão da reserva de vagas no novo texto da lei é um avanço inquestionável, pois garante maior segurança jurídica aos candidatos cotistas que participam desses processos seletivos.

Outra consideração acerca do texto que trata da revisão da lei nº 12.990/2014 é que a reserva de vagas passa a ser aplicada sempre que forem oferecidas 2 (duas) ou mais vagas no concurso público ou processo seletivo, diferentemente da atual legislação que prevê a reserva de vagas a partir de 3 (três) vagas. Ademais, uma ação essencial que também foi adicionada ao texto diz respeito à responsabilização do Poder Executivo Federal em promover a revisão do programa de ação afirmativa previsto na lei no prazo de 10 (dez) anos (BRASIL, 2024).

Essa ação é de extrema relevância, pois espera-se que a partir dessa revisão da ação afirmativa possamos ter dados oficiais do governo federal, para que haja uma avaliação, em escala nacional, da política pública nos próximos 10 (dez) anos. A partir, então, desses indicadores oficiais é que começaremos a ter a real dimensão do impacto da lei de cotas raciais nas carreiras do funcionalismo público federal.

E é exatamente nesse ponto que discorro a partir daqui, ou seja, essencialmente na fragilidade de monitoramento e fiscalização da lei nº 12.990/2014, e, consequentemente, em como isso tem permitido aos órgãos da administração pública federal empreenderem

uma série de mecanismos para burlarem a legislação e impedirem que, de fato, essa política pública alcance as pessoas para a qual ela foi pensada.

Como já foi mencionado, me atenho especificamente ao âmbito dos concursos públicos de magistério federal e, diante disso, já destaco um dos mecanismos mais comumente usados pelas Instituições Federais de Ensino para driblar a reserva do percentual de 20% às pessoas negras: a segmentação das vagas por "áreas de conhecimento". 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, previsto pela lei nº 12.990/2014. Dessa forma, é possível afirmar que a aglutinação das vagas poderia depender apenas da vontade política das próprias Instituições Federais de Ensino de realmente fazerem valer, de forma mais efetiva, a lei nº 12.990/2014 em seus concursos públicos.

Resgatando novamente o trabalho de Arruda, Bulhões e Santos (2022), sublinho, a seguir, uma outra maneira de limitar o acesso da população negra a esses cargos de magistério. De acordo com os autores:

> Outro aspecto, complementar ao fenômeno da segmentação de vagas, que dificulta o acesso de pessoas negras aos cargos públicos é a exigência de pré-requisitos muito específicos para que candidatos/as concorram a determinados cargos/áreas (ainda que haja vagas reservadas a negros/as para esses cargos/áreas) (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022, p. 101).

Não é raro encontramos nesses editais de magistério superior determinados requisitos que estão muito além do que realmente deveria ser exigido para o cargo público a ser 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 eliminação de candidatos, como, infelizmente, vêm sendo comumente aplicados. Sabemos muito bem que nessa lógica produtivista imposta na academia, na maior parte dos casos, pessoas negras, por fatores sócio-históricos já debatidos nos capítulos anteriores, têm de ultrapassar inúmeras barreiras que não atravessam as trajetórias e experiências de pessoas brancas.

Um outro fator pontuado pelos referidos autores se trata da contabilização das vagas que surgem ao longo do prazo de vigência do concurso público. Geralmente, quando os editais são publicados, a reserva de vagas para cotistas é prevista contabilizando apenas as vagas abertas de imediato, no âmbito do edital de abertura de inscrições. Segundo Arruda, Bulhões e Santos (2022), nesses casos, não há previsão de convocação, posterior à publicação do edital de abertura de inscrições, de candidatos cotistas, mesmo sendo muito comum surgirem novas vagas ao longo do prazo de vigência do concurso. Os autores reforçam que:

> nos cargos/áreas com uma ou duas vagas originalmente previstas em edital, não é possível a convocação de pessoas negras cotistas em vagas excedentes, uma vez que para esses cargos/áreas não se realizam os procedimentos técnicos (dentre os quais estão as bancas de heteroidentificação) para a elaboração de uma lista de cotistas negros/as aptos/ as a ocuparem tais vagas excedentes (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022, p. 102).

Dessa forma, uma das alternativas já propostas pelos pesquisadores acima também poderia depender somente da vontade política das instituições que operacionalizam esses editais, ou seja, bastaria promoverem uma listagem de candidatos cotistas classificados para eventuais vagas que surgissem ao longo da vigência do concurso público. Diante disso, pontuo, mais uma vez baseada na pesquisa de Arruda, Bulhões e Santos (2022), que a responsabilidade de implementação da lei nº 12.990/2014 a bom termo nesses concursos públicos, atualmente, têm recaído muito mais sobre as próprias Instituições Federais de Ensino, haja vista que já dispomos de mecanismos legais que amparam juridicamente a reserva de vagas a cotistas.

Tais dispositivos legais serão elencados detalhadamente no capítulo seguinte, neste momento saliento que é constitucional e, portanto, lícito partirmos da perspectiva de que as vagas a serem destinadas às pessoas negras devem contemplar todo o período de vigência do concurso, mesmo que as instituições insistam em "olhar" meramente para o edital de abertura do certame.

Logo, vale pontuar que essa insistência na manutenção de uma lógica em que esses concursos para a carreira de magistério devem disponibilizar poucas vagas, não raro uma única, em seus editais, faz com que as Instituições Federais de Ensino continuem perpetuando mecanismos que limitam o acesso da população negra a esses cargos públicos.

Em sua pesquisa realizada no âmbito do Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro, analisando também os editais para os cargos de docência, ao abrigo da lei nº 12.990/2014, os autores Coutinho e Arruda (2022, p. 4) discorrem que:

> Destacamos que a própria instituição [Colégio Pedro II], no uso de sua autonomia administrativa, poderia realizar um censo interno para análise dos resultados da implementação da lei e para identificar, dentre seus 21 departamentos pedagógicos, aqueles que são mais embranquecidos. O levantamento e a divulgação desses dados estatísticos revelariam um esforço do colégio para a efetiva implementação da Lei nº 12.990/2014 enquanto política antirracista.

Logo, mais uma das proposições já apresentadas por Coutinho e Arruda (2022) se pauta no mapeamento de departamentos majoritariamente embranquecidos na instituição, para que, assim, ao se reservarem as vagas aos cotistas nos editais de concursos públicos, tais departamentos tenham prioridade, de forma a proporcionar uma maior diversidade racial nesses departamentos. Além disso, outras práticas institucionais podem ser realizadas pelas Instituições Federais de Ensino, especialmente no caso do Cefet/RJ, como será debatido a seguir. Por ora, é importante frisar que:

> Para além das necessidades 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 (COUTINHO; ARRUDA, 2022, p. 13, grifo nosso).

Assim sendo, utilizando esses estudos realizados pelos/as pesquisadores/as já citados, em prol de uma melhor operacionalização da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos de docência, afirmo que há viabilidade para a implementação dessa legislação a bom termo no Cefet/RJ. É possível, através dessas pesquisas, comprovar que há caminhos possíveis para que as instituições de ensino promovam práticas que impulsionem uma maior abrangência da lei nº 12.990/2014 nas vagas de seus concursos de magistério federal. A exemplo do que é posto na pesquisa de Coutinho e Arruda (2022), esses

mecanismos legais, por si só, a exemplo da lei nº 12.990/2014, não conseguiram romper com a lógica meritocrática enraizadas nessas instituições de ensino.

Ainda de acordo com os autores:

> É certo que as políticas de reserva de vagas voltadas à população negra são mecanismos potentes e promissores de combate ao racismo estrutural e institucional. É crucial que esse expediente da reserva de vagas a negros(as) seja plenamente respeitado – situação que, nos concursos para o magistério no CPII [Colégio Pedro II], não ocorre de forma integral até a finalização deste artigo –, **de modo que, para além do acesso, sejam oportunizados mecanismos outros que permitam com que novas epistemes críticas e perspectivas contra-hegemônicas possam ser difundidas e naturalizadas** (COUTINHO; ARRUDA, 2022, p. 24, grifo nosso)

Perante essas pesquisas que analisam criticamente não só a limitação do acesso de pessoas negras aos cargos de docência, como também, conforme afirmam Coutinho e Arruda (2022), esse modelo educacional hegemônico, que corroboro a importância da difusão das cotas epistêmicas. Segundo José Jorge de Carvalho (2022, p. 14), "o currículo colonizado que reproduz o racismo e a desigualdade epistêmica somente será superado com uma política de cotas epistêmicas". Ainda de acordo com Carvalho (2022), essas cotas complementariam as cotas raciais, previstas na lei nº 12.990/2014, dado que, através das cotas epistêmicas é que seria promovida uma profunda reforma no modelo educacional hegemônico e ainda muito sustentado nos preceitos da colonialidade:

> Assim, um dos procedimentos complementares a essas leis, e capaz de descolonizar o imaginário racista crônico do nosso ensino básico e superior é incluir os mestres e as mestras dos saberes tradicionais afro-brasileiros e indígenas como docentes nas escolas e nas IFES, de modo a unir as nossas grandes tradições orais indígenas e afro-brasileiras com todas as tradições letradas (ocidentais, indígenas e africanas) (CARVALHO, 2022, p. 22).

Logo, a implementação de cotas epistêmicas, no entendimento de Carvalho (2022), também viabilizaria a inserção de novas corporeidades e saberes, que conjuntamente com a operacionalização a bom termo da lei nº 12.990/2014, proporcionariam novos horizontes para romper com as bases eurocêntricas fundantes das Instituições Federais de Ensino. Além do mais, as cotas epistêmicas estimulam também a reavaliação dos critérios estabelecidos nas etapas de classificação dos concursos públicos para docência, que também são pautados nessas bases educacionais hegemônicas. 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** (grifo nosso).

Nesse momento, não cabe me aprofundar no debate acerca das cotas epistêmicas propostas por Carvalho (2022). Mas é relevante associar esse conceito com os estudos da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos de docência, conforme afirmam Coutinho e Arruda (2022, p. 16):

> Segundo este autor [Carvalho (2020)], docentes – em especial, docentes brancos(as) –, recebem o mandato institucional para reproduzir a violência epistêmica fundadora. **Há que se realizar, então, um movimento de desvinculação desse pacto colonial para que se destrave a grade fechada que impede a entrada de saberes não ocidentais no âmbito das práticas de ensino aprendizagem na instituição** (grifo nosso).

Por fim, em concordância com tais reflexões e proposições, me alinho ao pensamento de Mello e Resende (2019, p. 178), que salientam:

> Entendemos urgente um amplo debate acerca da uniformização de procedimentos relativos aos concursos públicos para docentes das universidades federais, de maneira a efetivamente alcançar o percentual de 20% de reserva de vagas para candidatas/os negras/os legalmente estabelecida, respeitada a autonomia universitária constitucionalmente prevista. Seguramente, a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil (Andifes) e a Associação Nacional de Pesquisadores Negros (ABPN) poderiam ter um importante papel com vistas ao encaminhamento desses debates e de seus desdobramentos.

Mais uma vez, precisamos unir forças frente a hegemonia do poder e do saber, que se manifestam por meio da burla à lei nº 12.990/2014 nos editais e durante as etapas de classificação desses concursos públicos. E assim como afirmam Santos *et al*. (2021, p. 4), "precisamos considerar que o jogo político em torno da agenda das cotas raciais tem sido uma prova de fôlego". Porém, ainda assim, temos avançado – e continuaremos avançando –, e, portanto, devemos lembrar que:

> Em nenhuma das fases o racismo diminuiu seu poder de pressão. As pressões do movimento negro e as circunstâncias políticas conseguiram produzir janelas de oportunidade que permitiram, mesmo que parcialmente, ultrapassar as barreiras do racismo institucional. É razoável admitir que o racismo institucional não perdeu fôlego e nem ficou menor do que na época do arquivamento do projeto de lei do Deputado Federal Abdias Nascimento [nº 1.332/1983], porém as condições institucionais para persistir na luta melhoraram sensivelmente. Houve diplomas e decisões da corte superior que

> permitiram a caminhada nesta ainda curta primavera (SANTOS *et al*., 2021, p. 4).

Diante disso, apresento a seguir um panorama institucional a partir dos dados extraídos do SIAPE relativos à autodeclaração de raça/cor dos servidores ativos do Cefet/RJ, separados por carreiras (docentes e técnico-administrativos), e posteriormente, elaboro um mapeamento étnico-racial dos professores efetivos da instituição.

Posteriormente, demonstro como o Cefet/RJ tem operacionalizado seus concursos públicos para a docência, a partir dos editais publicados desde 2014, que não realizavam, na prática, a reserva de vagas para cotistas, mesmo com a lei nº 12.990/2014 já promulgada, entendendo, assim, que "a não implementação decorre da existência de uma engrenagem perfeita de exclusão dos negros do acesso ao direito promovido pelo Estado Democrático de Direito." (SANTOS *et al*., 2021, p. 9).

Assim, concluindo esta seção, refletindo novamente no verso da canção de Bia Ferreira (2019) que intitula este capítulo, e já que agora posso responder que vamos pra USP, graças a lei nº 12.711/2012, por que não pensarmos que também seremos a próxima geração de docentes de lá? É exatamente por isso que devemos repensar a lei nº 12.990/2014 como continuidade do ciclo de políticas públicas que a lei nº 12.711/2012 nos proporcionou. E para isso, é preciso provocar os tensionamentos necessários para que, de fato, a lei nº 12.990/2014 gere os resultados esperados para o qual ela foi criada, ou seja, enegrecer o magistério federal, e esse é o principal motivador desta pesquisa. Como diz a canção *A Vida é Desafio* (2002), dos Racionais MC's: "Sempre fui sonhador, é isso que me mantém vivo".

4 – “Chega junto, venha cá. Você também pode lutar”

Para iniciar esta seção opto por expor uma breve apresentação da instituição na qual realizo este estudo de caso. O Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ) atualmente possui oito *campi* no estado do Rio de Janeiro, são eles: Angra dos Reis, Itaguaí, Maracanã, Maria da Graça, Nova Friburgo, Nova Iguaçu, Petrópolis e Valença. De acordo a apresentação publicada no site do Cefet/RJ (2023), a instituição conta com a unidade sede, Maracanã, e os demais *campi* são chamados de unidades descentralizadas (Uneds). Ainda segundo o site institucional:

> O Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ) teve sua origem em 1917, como Escola Normal de Artes e Ofícios Wenceslau Braz. 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.

Vale ressaltar ainda que o Cefet/RJ integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada pela lei nº 11.892/2008. A referida legislação cita em seu Art. 1º as instituições que fazem parte dessa rede, sendo elas: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Institutos Federais); Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ) e de Minas Gerais (Cefet/MG); Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; além do Colégio Pedro II, no Estado do Rio de Janeiro.

Destaco 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 suas próprias práticas institucionais, o que considero uma característica importante ao analisar as limitações na implementação da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ.

Diante desses dados preliminares, é possível observar a relevância da atuação do Cefet/RJ para a educação pública federal, haja vista que a instituição dispõe de cursos gratuitos ofertados desde o segmento do ensino médio até a pós-graduação, para todos os cidadãos. Além do mais, conforme será detalhado na próxima seção, o Cefet/RJ conta com um corpo de trabalhadores efetivos, contratados e de estagiários, que, somados,

chegam a 1.456 pessoas, sem contar, ainda, os trabalhadores que prestam serviço à instituição por meio de empresas terceirizadas. À exceção dos professores substitutos e estagiários, que são contratados temporariamente e não estão sob o regime jurídico estatutário, todos os demais agentes públicos são regidos pela lei nº 8.112/1990, e, assim, têm o dever de "observar as normas legais e regulamentares" (BRASIL, 1990).

Dito isso, destaco a seguir a missão institucional, que de acordo com o site do Cefet/RJ (2023), consiste em:

> Promover a educação mediante atividades de ensino, pesquisa e extensão que propiciem, de modo reflexivo e crítico, a formação integral (humanística, científica e tecnológica, ética, política e social) de profissionais capazes de contribuir para o desenvolvimento científico, cultural, tecnológico e econômico da sociedade.

Assim, ressalto que, respaldada na missão institucional, a razão de ser do Cefet/RJ é a promoção da educação "de modo reflexivo e crítico", o que, em tese, é fundamental em uma instituição pública federal de ensino. Porém, o questionamento que proponho a partir da observância dessa missão é: como promover uma educação reflexiva, crítica e integral com um corpo docente tão pouco diverso?

Indo mais além, resgato os valores institucionais que já foram citados na introdução deste trabalho de dissertação. Segundo publicado no site do Cefet/RJ (2023), seus valores institucionais são: "comprometimento e responsabilidade; busca pela excelência; respeito aos direitos humanos; governança e transparência; inovação; consciência ambiental; autonomia; gestão compartilhada; e meritocracia". Dentre eles destaco, mais uma vez, a meritocracia, que, como já foi debatido, foi propositadamente construída a partir do viés colonialista e que está, ainda nos dias de hoje, enraizada no imaginário social brasileiro, inclusive em suas instituições, como é o caso do próprio Cefet/RJ.

É importante trazer essa perspectiva do ideário meritocrático para a análise das limitações na implementação da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para os cargos de docentes efetivos do Cefet/RJ, pois, ao publicizar a meritocracia como um de seus valores, a instituição parece demonstrar o quão foi – e ainda continua sendo – influenciada pelo viés colonialista. Isso implica na (re)produção de discursos, ao longo dos 107 anos de existência do Cefet/RJ, que exaltam o modelo hegemônico moderno/colonial, gerando,

consequentemente, práticas institucionais que buscam muito pouco (ou nada) reverter essa lógica meritocrática.

Assim, fica evidente que, atualmente, parece haver pouco (ou quase nenhum) espaço nas instâncias de tomada de decisão do Cefet/RJ para debates e práticas verdadeiramente antirracistas, que escapem à lógica colonialista, principalmente entre os conselhos que deliberam as normas institucionais. Além do mais, ao manter a meritocracia entre os seus valores institucionais, o Cefet/RJ expõe o quão ancorado parece ainda estar no mito da democracia racial, como se no Brasil todos partíssemos de um mesmo patamar de oportunidades para concorrer ao ingresso no corpo discente, administrativo ou docente da instituição.

É por isso que este capítulo traz em seu título o trecho da canção de Bia Ferreira (2019), que diz: “Chega junto, venha cá. Você também pode lutar”, pois ainda que tenhamos avançado na promoção de políticas públicas, a exemplo da lei nº 12.990/2014, graças à luta do Movimento Negro no Brasil, é preciso, ainda, unir forças para questionar, fiscalizar e fazer valer os efeitos dessas políticas em nossas instituições. Dessa maneira, a partir da próxima seção deste capítulo, inicio com um panorama étnico-racial dos servidores do Cefet/RJ (docentes e técnico-administrativos), que foi sistematizado através dos dados da autodeclaração de raça/cor extraídos do SIAPE em 16 de outubro de 2023.

Sendo assim, os servidores docentes empossados no mais recente concurso público regido pelo edital nº 004/2023, que encontra-se em vigência, não estão relacionados nos dados demonstrados abaixo. Destaco, ainda, que neste 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 atualmente encontra-se na fase de nomeação dos candidatos aprovados, logo, eles também não estão relacionados nos dados a seguir.

4.1 – O panorama étnico-racial do Cefet/RJ

Para iniciar esta seção, é importante destacar que os dados sistematizados no Quadro 1 incluem todas as categorias que estão cadastradas no SIAPE e que possuem algum vínculo ativo com o Cefet/RJ 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.

Portanto, considero relevante apresentá-los neste momento, ainda que o objeto de estudo desta dissertação sejam os cargos efetivos de magistério, pois eles demostram um panorama integral, com relação a raça/cor, dos trabalhadores do Cefet/RJ.

Quadro 1: Raça/cor dos trabalhadores do Cefet/RJ com vínculos ativos no SIAPE

Autodeclaração raça/cor	Percentual (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 e parda)	**32,6 %**	**474**
Total Geral		**1456**

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados extraídos do SIAPE (2024)

A partir do quadro 1 é possível constatar que a maioria dos trabalhadores do Cefet/RJ se autodeclaram brancos, especificamente, um total de 66,1% de todos os vínculos ativos 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. 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. Isso demonstra que há uma expressiva sub-representação de pessoas negras na composição étnico-racial do funcionalismo da instituição, seja em relação ao âmbito estadual, como também na esfera nacional.

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 no acesso a esses cargos públicos. Em vista disso, no quadro 2 apresento alguns números em relação à raça/cor dos servidores efetivos da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE). Nessa carreira 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, como é apresentado no quadro 2. Vale frisar que para os cargos de nível C é exigido o ensino fundamental completo, já os de nível D o ensino médio completo (em alguns cargos também a formação técnica), e por fim, para os de nível E o ensino superior completo.

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	**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: elaborado pela autora com base nos dados extraídos do SIAPE (2024)

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, as pessoas autodeclaradas negras representam um percentual de 48,9% do total de servidores do nível C. Já entre os cargos de nível D e E há um certo equilíbrio quando observada a proporção de pessoas negras entre ambos os níveis, porém, ainda assim há uma sub-representação de pessoas negras nesses cargos comparativamente ao percentual de autodeclarados negros no estado do Rio de Janeiro e até mesmo no país.

Isso revela que mesmo entre os cargos da carreira TAE, que em comparação aos cargos de magistério federal possuem remunerações mais baixas e maior flexibilidade quanto à formação mínima exigida, não há uma equiparação ao quantitativo de pessoas negras da população estadual e nacional.

Portanto, esses dados podem revelar, mais uma vez, o caráter estrutural do racismo na sociedade brasileira, que ainda mantem a maior parte da população negra ocupando os

postos de trabalho mais precarizados, até mesmo quando analisado o contexto do funcionalismo público federal, e, na conjuntura desta dissertação, o quadro de servidores TAE do Cefet/RJ não é diferente.

Em se tratando das carreiras do magistério federal, apresento abaixo 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 Básico, Técnico e Tecnológico) e Professor substituto EBTT. Destaco que já há alguns anos os editais dos 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 tornam-se vagos (por aposentadorias, por exemplo) eles se extinguem.

Quadro 3: Raça/cor dos 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: elaborado pela autora com base nos dados extraídos do SIAPE (2024)

Ao analisar os números acima, 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, que chega a 48,3% do total de professores contratados.

Não concidentemente também é essa a carreira com as menores remunerações e benefícios comparativamente às demais, além disso, se trata de um cargo temporário e que não gera vínculo duradouro com o Cefet/RJ, 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.[9]

Dentre essas três carreiras de magistério do Cefet/RJ a mais numericamente expressiva é a de professores efetivos EBTT, que somam 729 servidores ativos. É muito importante nos atentarmos nesse cargo, pois os editais analisados nesta dissertação são destinados, em sua totalidade, à essa carreira. Segundo os dados demonstrados 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%.

Uma consideração que deve ser salientada é o aumento, ainda que longe do ideal, de professores efetivos negros da carreira EBTT comparativamente à carreira de Magistério Superior. Isso pode demonstrar que os concursos públicos mais atuais, e, portanto, destinados ao preenchimento das vagas de professores EBTT, têm contado com uma maior aprovação de pessoas negras, em relação aos editais mais antigos de Magistério Superior. Não podemos negar um avanço nesse sentido, demonstrado pelo aumento do proporcional do número de professores negros na carreira EBTT, o que pode

[9] Entendemos que novos estudos são necessários para problematizar a dinâmica dos concursos para Magistério Superior do Cefet/RJ, todos eles realizados na época em que a lei nº 12.990/2014 ainda não estava em vigência. Um aspecto que é importante de ser considerado nessas futuras investigações é o fato de que, à época desses concursos para a carreira do Magistério Superior no Cefet/RJ, talvez não havia tantas pessoas negras com graduação e/ou pós-graduação *stricto sensu*, visto que a lei nº 12.711/2012 também não era uma realidade. De toda maneira, conforme apontado, esses debates todos podem ser objetos de estudos futuros e não compõem, notadamente, o propósito da presente dissertação.

ser também um indício dos efeitos positivos da lei nº 12.711/2012, que ampliou o acesso da população negra à graduação.

Porém, ressalto que os negros, ainda assim, estão sub-representados na carreira de professores efetivos EBTT do Cefet/RJ ao compará-los numericamente com o percentual da população do estado do Rio de Janeiro e do Brasil, conforme apresentado acima. Há uma grande lacuna a ser preenchida para que, de fato, haja reparação e equiparação para a população negra nesses cargos de magistério do Cefet/RJ. E é, justamente, baseada nessa busca por justiça social que a lei nº 12.990/2014 deve ser aplicada, a bom termo, nos editais da instituição de forma a buscar sua máxima efetividade, em prol de um compromisso institucional com o enegrecimento do seu quadro de professores.

4.2 – Questionando os editais do Cefet/RJ

Diante dos dados apresentados acima, inicio 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, destaco a maneira que esses editais foram operacionalizados na instituição, demonstrando o quantitativo de vagas ofertadas em cada edital, a previsão (ou não) da reserva de vagas às cotas raciais, o formato em que são distribuídas tais vagas e como são publicizadas as classificações e convocação dos candidatos aprovados.

Portanto, me alinho ao entendimento de que o formato em que os editais são elaborados para esses concursos públicos de docência no Cefet/RJ é um dos principais limitadores dos efeitos desejados pela lei nº 12.990/2014, conforme demonstra a extensa pesquisa de Mello e Resende (2019, p. 178): “o que constatamos, porém, é que a não reserva de 20% das vagas na grande maioria dos concursos é decorrência de práticas administrativas que restringem o alcance da lei”. Afinal, toda a rede de servidores que atua na elaboração desses concursos, desde a confecção dos editais e das bancas examinadoras até a investidura do cargo público, são subjetivamente influenciados pelo ideário colonialista do mérito, ainda tão presente nos discursos e práticas institucionais do Cefet/RJ, a julgar pela própria presença desse ideal como um valor institucional no caso em estudo na presente pesquisa.

De acordo com o professor e pesquisador José Jorge de Carvalho (2003, p. 304), “poderosos e eficientes mecanismos de disfarce e de silenciamento do racismo foram acionados constantemente no interior da academia.”. Assim, embasada em Carvalho (2003), considero que ao fomentar publicamente a meritocracia como um valor institucional, o Cefet/RJ parece revelar, independente da intencionalidade, um desses de seus “mecanismos de disfarce” do racismo institucional e que, sem dúvidas, influencia todo o processo de operacionalização de seus editais.

Além do mais, segundo a pesquisa de Dias Filho (2022), que analisou a política de cotas raciais para docentes na Universidade Federal da Bahia (UFBA), uma das limitações para a implementação de mudanças, e, consequentemente, para a aplicação efetiva das cotas nos editais, sustenta-se pelo princípio da tradição, que ainda é amplamente difundido nos discursos e práticas sociais da academia. A partir de sua análise, o autor cita que:

> O tradicionalismo, enquanto valor das instituições de ensino superior, se alinha com o histórico de criação e consolidação das universidades brasileiras em torno de um perfil colonial, eurocêntrico, racista, voltado para a qualificação das elites brancas brasileiras. O paradigma da modernidade reveste essa tradição de legitimidade e poder, assumindo a universidade o lugar de monopólio sobre a produção do conhecimento, da objetividade e capacidade intelectual. **Intrínseco a essa realidade está a consolidação da branquitude enquanto sistema de dominação racial, não nomeada, beneficiadora dos indivíduos brancos, que camufla a desigualdade racial da composição docente com o ideário de legitimidade e mérito** (DIAS FILHO, 2022, p. 121, grifo nosso).

Respaldada nisso, ressalto que é preciso questionar, antes de tudo, como e por quem são operacionalizados esses concursos públicos de magistério nessas instituições federais de ensino. Nesse sentido, algumas reflexões iniciais são pertinentes para a análise dos editais do Cefet/RJ, como, por exemplo: qual o departamento responsável pela elaboração e redação dos editais? E, ainda, qual é aquele que determina a distribuição das vagas? Quais os critérios de escolha dos componentes das bancas examinadoras? Como são publicizadas as avaliações das provas de aula dos candidatos? Será que são realizadas de forma transparente e pública?

Diante do exposto, resgato novamente as considerações de Carvalho (2003, p. 310), em que ele diz:

> Os concursos são na verdade o resultado de uma complexa equação que envolve variáveis como: a política acadêmica (pressões externas e internas em

> favor de determinados candidatos); as redes de relações dentro da comunidade acadêmica (linhas de pesquisa, filiações teóricas, campos de atuação); além, é claro, do desempenho e da trajetória acadêmica (artigos e livros publicados, experiência em pesquisa), cuja relevância varia de acordo com o perfil do candidato desejado (pesquisador sênior, ou pesquisador júnior e etc.). **Enfim, que fique claro que os concursos para professores não são regidos (apenas) pela impessoalidade** (grifo nosso).

De antemão, destaco que é relevante suscitar os questionamentos apontados acima neste momento, pois eles estimulam uma leitura crítica e reflexiva dos editais. À vista disso, no quadro 4, listo esses editais que foram analisados e o total de vagas ofertado inicialmente nesses concursos públicos e, ainda, quantas vagas deveriam ter sido destinadas às cotas raciais, de acordo com o percentual de 20% previsto na lei nº 12.990/2014. Ressalto 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 referida legislação:

> § 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos) (BRASIL, 2014).

Reforço também que todas as informações apresentadas abaixo foram coletadas no site institucional do Cefet/RJ e estão disponibilizadas publicamente para acesso de todos os cidadãos.

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: elaborado pela autora (2024)

Destaco que, como previsto na lei nº 12.990/2014, a reserva de vagas "não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em

vigor" (BRASIL, 2014). Assim sendo, foram analisados apenas os editais do Cefet/RJ publicados após 9 de junho de 2014, conforme listados acima, no quadro 4. Neste momento, concentrarei a minha análise nos cinco editais publicados após a promulgação da lei de cotas raciais. O último e mais recente edital, nº 004/2023, de 05 de junho de 2023, será analisado em profundidade mais à frente, na próxima seção deste capítulo, por ter sido o único em que houve, na prática, a reserva de vagas aos candidatos negros, ao abrigo da lei nº 12.990/2014.

Dito isso, apresento, no quadro 5, a síntese de como foi aplicada (ou não) a política de cotas raciais para pessoas negras, à luz da lei nº 12.990/2014, nos referidos editais desses concursos públicos do Cefet/RJ:

Quadro 5: A reserva de vagas às cotas raciais nos editais 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: elaborado pela autora (2024)

A partir da análise atenta desses dados, é possível, desde já, com base nas informações sistematizados para este estudo, afirmar que o Cefet/RJ não cumpriu, como prevê a lei nº 12.990/2014, com a reserva de 20% de vagas a pessoas negras em todos os editais analisados, apesar de todos esses certames oferecerem mais de três vagas, conforme requisito descrito na própria legislação: "§ 1º 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). Ante ao exposto, surge o seguinte questionamento: por que a instituição não cumpriu o mandamento legal e, portanto, não reservou as vagas tal como previsto pela lei nº 12.990/2014?

É importante citar, mais uma vez, esse trecho extraído da lei nº 12.990/2014, pois nele 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 de vagas total 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 três vagas, logo, todos eles deveriam, já no edital de abertura, estabelecer o número de vagas destinado às cotas raciais.

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 reservado caso houvesse 03 (três) ou mais vagas para um mesmo cargo/área prevista no edital de abertura. Essa interpretação equivocada da legislação é um dos mecanismos mais comumente empreendidos pelas Instituições Federais de Ensino para burlarem a lei de cotas raciais, conforme já foi apresentado nos parágrafos anteriores.

Por essa razão, neste estudo de caso do Cefet/RJ, é importante salientar o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/2017, que estipulou a interpretação de que o mínimo de 03 (três) vagas para que haja a reserva às cotas raciais deveria considerar todo o concurso público e não cargos/áreas separadamente. Essa importante decisão da ADC nº 41/2017 será abordada com maior amplitude mais a frente, porém, neste momento, pontuo que a partir da publicação dessa norma, não havia mais justificativa para que o Cefet/RJ continuasse mantendo os mesmos padrões de editais de concursos que tinham ocorrido até então.

Diante disso, constato que essa resistência institucional à própria recomendação do STF publicizada na ADC nº 41/2017 parece revelar 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 a reserva às cotas raciais de acordo com a quantidade total de vagas, o Cefet/RJ continuou mantendo a intepretação (a meu ver, equivocada) da lei nº 12.990/2014, durante todo o período de análise desta pesquisa.

O primeiro desses editais publicados 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 do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 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, conforme consta no Anexo I (quadro de vagas) desse edital.

Em face do exposto, 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 uma vaga para a cota racial, visto que seria atingido o quantitativo mínimo de 03 (três) vagas para um mesmo cargo/área, conforme a interpretação que prevalecia à época da publicação do edital, garantindo, assim, a reserva de pelo menos uma delas.

Tal mecanismo de segmentação de cargos em áreas com perfis similares, foi apresentado por Bulhões a Arruda (2020) como um dos mais comumente usados pelas Instituições Federais de Ensino para driblar a reserva de vagas por critério racial em seus concursos públicos. De acordo com os autores, em pesquisa realizada nos editais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ):

> Ao se analisar, de modo pormenorizado, a dinâmica dos editais que foram contemplados neste estudo, foi possível perceber a ocorrência de duas ações, a saber: **(a) a segmentação de cargos, ou seja, a disponibilização, em edital, de várias vagas que requerem as mesmas competências e a mesma formação (em detrimento da publicização dessas vagas de modo condensado, o que "acionaria" o expediente da reserva de vagas por intermédio das cotas raciais)** e; (b) a convocação de excedentes (para além, portanto, das vagas originalmente publicadas em edital), sem que sejam contemplados os candidatos aprovados para as cotas raciais, mesmo que fora das vagas, a princípio, previstas pelo edital (BULHÕES; ARRUDA, p. 13, 2020, grifo nosso).

Logo, no edital nº 021/2015 do Cefet/RJ, pude perceber exatamente o que afirmam Bulhões e Arruda (2020), pois os 04 (quatro) perfis dispostos no Anexo I exigem a formação/titulação mínima em cursos iguais ou similares, se comparados entre si. Para exemplificar essa situação, como já foi dito anteriormente, todas as vagas são para a área do conhecimento de Informática e os 04 (quatro) perfis distintos possuem como "Formação/Titulação mínima exigida" apenas a graduação. Ao olhar ainda com mais atenção qual a graduação exigida para cada um desses perfis, é possível notar que ao menos quatro cursos são comuns em todos os perfis, são eles: Ciência da Computação, Sistemas de Informação, Informática e Engenharia de Computação.

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 nesses concursos públicos para a docência no Cefet/RJ.

Diante disso, a previsão de cotas raciais nesse certame público apenas dependeria de uma nova formatação da oferta das vagas, função que caberia exclusivamente ao Cefet/RJ, já que o concurso público foi totalmente operacionalizado pela instituição.

Além disso, o edital nº 021/2015, logo em seu primeiro tópico, dispõe que:

> 1.8 O prazo de validade do Concurso Público será de 1 (um) ano, contado a partir da data da publicação da homologação no Diário Oficial de União, podendo ser prorrogado por igual período, a critério do CEFET/RJ.
>
> 1.9 Novas vagas que venham a ser autorizadas pelos órgãos competentes, dentro do prazo de validade deste Concurso Público, poderão ser preenchidas por ordem de classificação dos candidatos, observada a legislação vigente.

Portanto, como o próprio edital menciona, caso houvesse novas vagas durante o período de vigência do concurso, elas seriam preenchidas pela ordem de classificação dos candidatos. E, assim, caso houvesse a unificação dos 04 (quatro) cargos ofertados inicialmente, além de garantir ao menos uma vaga destinada à cota racial já no edital de abertura, seria possível, ainda, estabelecer a reserva de vagas na convocação de candidatos excedentes.

Posto isso, pode-se afirmar que além de causar o *déficit* de uma vaga para a cota racial nos 04 (quatro) cargos ofertados orginalmente no edital, essa negligência da reserva de vagas para candidatos negros também impacta em novas convocações 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 tornaria ainda maior o *déficit* de candidatos negros convocados, caso surgissem novas vagas durante o prazo de validade do certame.

Analisando a classificação final do edital nº 021/2015, divulgada no site do Cefet/RJ, pude perceber que assim como os cargos foram segmentados em 04 (quatro) perfis distintos, a classificação de candidatos se deu a partir da mesma lógica, ou seja, foi segregada de acordo com o "perfil" para o qual o candidato se inscreveu. No perfil 1 (computação científica) foram aprovadas 04 (quatro) pessoas, já no perfil 2 (programação WEB) foi aprovada apenas 01 (uma) pessoa, enquanto no perfil 3 (rede e sistemas) não foi aprovado nenhum candidato e, por fim, no perfil 4 (engenharia de software) foram 02 (duas) aprovações, totalizando 07 (sete) pessoas aprovadas.

Dessa forma, pode-se dizer que se houvesse a unificação dos cargos, haveria 07 (sete) candidatos aptos a serem convocados durante o prazo de vigência do concurso público, caso novas vagas fossem disponibilizadas para além das 04 (quatro) previstas inicialmente em edital. Isso demonstra que a unificação dos cargos é essencial para garantir a reserva às cotas raciais nas vagas oferecidas no edital de abertura, como também nas novas vagas que possam surgir ao longo do prazo de vigência do concurso público. Nesse sentido, retomando Bulhões e Arruda (2020, p. 14), os autores afirmam que:

> Em se tratando da convocação de excedentes sem que sejam contemplados candidatos negros inscritos para as cotas raciais, é notória a ausência de um dispositivo, consolidado em edital, com o qual se autorizaria a convocação futura de candidatos cotistas, caso a demanda ultrapassasse três aprovados por cargo, **garantindo a presença proporcional de negros nas vagas excedentes, mesmo se estivesse publicado no documento previsão de vagas menor que o mínimo obrigatório para a determinação de cota racial (uma ou duas vagas, por exemplo)** (grifo nosso).

Portanto, 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, como discorrem Bulhões e Arruda (2020).

Ainda acerca do edital nº 021/2015 do Cefet/RJ, os dados sistematizados no presente estudo sinalizam a burla à reserva de vagas como determina a lei nº 12.990/2014, primeiramente, por não haver previsão nesse concurso de cotas raciais, o que por si só já fere o princípio constitucional da legalidade, visto que a instituição parece não cumprir o que a legislação, que à época já estava em vigor, determina. Um segundo ponto a ser destacado é a forma com que o Cefet/RJ operacionaliza a distribuição dos cargos, de maneira a não atingir o mínimo de 03 (três) vagas por área/cargo, conforme já demonstrado, o que também pode se configurar como um mecanismo de burla às cotas raciais.

Além disso, não há qualquer informação pública, na página eletrônica desse concurso público, sobre a prorrogação da vigência do edital nº 021/2015, bem como uma listagem dos candidatos aprovados que foram nomeados para a investidura no cargo público. Assim, através das informações que foram pesquisadas no site do Cefet/RJ, não

pude concluir se as 04 (quatro) vagas de fato foram ocupadas e, ainda, se mais candidatos, de acordo com a ordem de classificação final, foram convocados.

Um outro dado interessante que me estimulou a reflexão foi o quantitativo de candidatos aprovados nesse concurso público, que, de acordo com o divulgado no site institucional, é de apenas 07 (sete) pessoas. Em se tratando de uma carreira pública federal, sob regime estatutário, em que o vencimento básico inicial, previsto em edital, era de R$ 4.014,00, acrescido ainda do valor da Retribuição por Titulação e de outros benefícios, por que foi aprovado um número tão baixo de candidatos? Segundo a listagem disponibilizada na página eletrônica do concurso, 112 (cento e doze) pessoas tiveram suas inscrições homologadas, o que já demonstra uma diferença expressiva entre o número de inscritos e aprovados.

Saliento a relevância de questionar esses números, pois eles podem subsidiar outras análises a respeito do formato a partir dos quais são elaboradas as etapas de seleção desses concursos públicos no Cefet/RJ. Além do mais, é necessário problematizar os pré-requisitos exigidos para a participação e avaliação dos candidatos em tais concursos de magistério federal, afinal, a necessidade de um grau de especialização extrema, baseada em lógica centrada em modos de saber eurocêntricos, muitas vezes, não condiz com a natureza da carreira de professor EBTT, que pode atuar tanto da graduação e pós-graduação, quanto nos níveis de ensino médio e técnico.

Além do mais, uma questão pertinente que também deve ser sinalizada é a publicização das provas dos concursos públicos para professores efetivos do Cefet/RJ, pois durante a realização desta pesquisa não foi localizada na página eletrônica da instituição as provas desses concursos (à exceção do último edital de concurso, nº 004/2023, cujas provas estão no site do Cefet/RJ). Isso é importante de ser destacado, pois sem divulgação dessas provas não é possível verificar os modos de fazer as avaliações dos concursos, ou seja, não há sequer uma memória institucional acerca dessas avaliações ao longo do tempo.

Como já foi debatido no capítulo anterior, a experiência de Alexandra Alencar (2021) em sua participação nas etapas dos concursos públicos da UFSC demonstra um sistema de avaliação para os cargos de docência que é pensado por e para os grupos hegemônicos. E, por isso, não é raro que tais concursos possuam um baixo índice de candidatos aprovados, ainda mais se levarmos em conta os marcadores de raça e de

gênero, como argumenta a autora:

> Na oportunidade dos 104 inscritos, 48 candidatos/as realizaram a prova escrita, desses/as a banca aprovou apenas 08 candidatos/as para a prova didática e restante do processo. Para minha inicial felicidade, eu estava entre esse último grupo **e era a única mulher negra dentre os candidatos e as candidatas** (ALENCAR, 2021, p. 13, grifo nosso)

Dessa forma, não havendo questionamento quanto à operacionalização desses concursos públicos para os cargos efetivos de magistério, o Cefet/RJ poderá continuar aprovando, pelos próximos anos, o mesmo perfil étnico-racial de docentes que, consequentemente, continuarão lecionando a partir de metodologias e epistemes hegemônicas. Diante disso, é evidente que não sobrevirão inovações se não houver uma mudança estrutural no quadro docente do Cefet/RJ, já que a partir do lugar de ensino e pesquisa é que são disseminados os saberes no âmbito acadêmico.

Perante essas considerações, retomo o professor José Jorge de Carvalho (2003), que afirma:

> Enfatizemos: a ideologia da democracia racial sobreviveu por tantas décadas, não exclusivamente pelo seu potencial argumentativo inicial, mas também, e principalmente, porque houve verbas públicas para reproduzir os quadros intelectuais que a disseminam: bolsas de estudo e verbas para pesquisas de mestrandos, doutorandos e de professores que se disponham a escrever sobre o assunto (...) **Vale lembrar que os autores que assinam esses inúmeros ensaios publicados constantemente com a finalidade de celebrar e manter vivo o modelo freyreano de relações raciais no Brasil são invariavelmente brancos** (CARVALHO, 2003, p. 315, grifo nosso).

Por isso, conforme relatado por Carvalho (2003), é imprescindível que tenhamos mais pluralidade étnico-racial na academia, de forma que isso produza, para além de uma mudança no perfil da raça/cor dos docentes, novas epistemologias. Assim, é possível afirmar que a lei nº 12.990/2014 também se constitui como um potente instrumento legal de enfrentamento ao epistemicídio, se aplicada corretamente nos editais de magistério federal.

Passando para análise dos demais editais, algumas semanas após a publicação do edital nº 021/2015, o Cefet/RJ tornou público o edital nº 023/2015, de 29 de maio de 2015, para provimento, em caráter efetivo, de 50 (cinquenta) vagas dos cargos de magistério federal da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico nos *campi* Angra dos Reis, Itaguaí, Maracanã, Nova Iguaçu e Petrópolis. Primeiramente, o que chama atenção é o curto intervalo de tempo entre a publicação do edital nº 021/2015 e o nº 023/2015, ou

seja, é preciso questionar por que razão fracionar em dois editais distintos o concurso público para cargos da mesma carreira, publicando-os no mesmo mês e ano?

De acordo com Mello e Resende (2020), essa prática administrativa, comumente adotada pelas instituições de ensino, também configura um outro modo de fracionamento de vagas nos concursos públicos 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 uma melhor organização na operacionalização do concurso público, pois todas as vagas estariam agrupadas em um único edital. Desta feita, poderia haver melhor otimização do uso dos recursos públicos destinados à condução de concursos, contribuindo para a observância do princípio legal da economicidade.

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 referida 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. Dessa vez, o certame faz menção a lei nº 12.990/2014 da seguinte forma:

> 2.2. Consideram-se pretos ou pardos, os candidatos que, no ato da inscrição, se autodeclararem pretos ou pardos, conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em observância à Lei nº 12.990/2014.
>
> 2.3. Em atenção ao Princípio da Razoabilidade, do total de vagas destinadas a cada cargo/especialidade e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso,
> a) 5% serão destinadas a candidatos PcD e providas na forma do §2º do art.5º da Lei nº 8.112/90, Decreto nº 3.298/99 e do Decreto nº 6.949/2009, e alterações posteriores; e
> b) 20% serão destinadas a candidatos pretos ou pardos, e providas na forma da Lei nº 12.990/2014.
>
> 2.3.1. Os percentuais serão aplicados a cada cargo/especialidade em separado.

> 2.3.2. Para pretos ou pardos, caso a aplicação do percentual resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5.
>
> 2.3.3. Para pessoas com deficiência, caso a aplicação do percentual resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, desde que o resultado não ultrapasse o limite de 20% do total das vagas.
>
> 2.3.4. O número resultante do percentual destinado a PcD não poderá representar mais que 20% do total de vagas
>
> 2.3.5. Somente haverá reserva de vagas para os cargos/especialidade com número de vagas igual ou superior a 5 (cinco) vagas, no caso de PcD, e a 3 (três) vagas, no caso de pretos ou pardos.

Diante do trecho acima, algumas considerações devem ser ressaltadas. A princípio, no item 2.2 há previsão de cotas raciais em observância à lei nº 12.990/2014, porém, ao avançar na leitura do texto, me deparo com critérios, estabelecidos de maneira unilateral pelo Cefet/RJ, que condicionam a reserva de vagas às cotas raciais a algumas circunstâncias. A primeira delas está bem explícita logo no item 2.3.1: "Os percentuais serão aplicados a cada cargo/especialidade em separado."

Posto isso, fica evidente que apesar da legislação ser mencionada, ela não surte efeito prático algum, visto que ao adotar essa interpretação (a meu ver, eminentemente errônea, conforme já explicitado anteriormente ao longo da dissertação) da lei nº 12.990/2014, o Cefet/RJ segmenta os cargos ofertados no edital nº 023/2015 de modo a não atingir o percentual mínimo de 03 (três) vagas por "especialidade", assim, se eximindo da obrigatoriedade da reserva de vagas aos candidatos negros. Retomando Mello e Resende (2020, p. 16), os autores mencionam que:

> Em tais situações, geralmente entende-se a seleção para cada área específica como um concurso próprio, dando margem à interpretação de que a reserva de vagas não deveria ser aplicada, haja vista o número de vagas inferior a três. **Tal entendimento, porém, contraria o estabelecido na lei em questão, já que está prevista a reserva em relação ao número total de vagas oferecidas no concurso, como destacado acima, sem qualquer alusão a especificidades relacionadas a eventuais fracionamentos** (grifo nosso).

Portanto, em decorrência desse entendimento equivocado da lei nº 12.990/2014, das 50 (cinquenta) vagas ofertadas no edital nº 023/2015, nenhuma foi de fato reservada às pessoas negras. E, assim, é possível afirmar que o concurso público em questão foi operacionalizado de forma a não prover maiores possibilidades de candidatos negros

concorrerem ao certame por meio das cotas raciais.

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, o Cefet/RJ deve ser responsabilizado por contrariar o estabelecido na lei nº 12.990/2014. Indo mais além, considero indispensável que a instituição estabeleça 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 que serão apresentados adiante.

Fica evidente, então, que os candidatos negros, que tinham o direito de concorrer às vagas oferecidas no edital amparados pela lei nº 12.990/2014, foram atravessados pelo racismo institucional antes mesmo de ingressarem como servidores efetivos no Cefet/RJ. Retomando às considerações de Almeida (2019, p. 37-38):

> A concepção institucional significou um importante avanço teórico no que concerne ao estudo das relações raciais. Sob essa perspectiva, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça.

O autor explicita, de forma bem elucidativa, como o racismo opera no âmbito institucional, e trazendo para o exemplo desses candidatos negros que foram impossibilitados de concorrem às vagas do edital nº 023/2015 por meio da lei de cotas raciais, há indícios de que, nessa situação, as dinâmicas institucionais do Cefet/RJ confeririam "desvantagens e privilégios com base na raça". Ou seja, o formato em que foi publicado esse edital, no que concerne à distribuição das vagas e a não-aplicação da lei nº 12.990/2014, provocou um cenário de desvantagem aos candidatos negros.

Portanto, ainda de acordo com Almeida (2019, p. 40-41):

> Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas - o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. - e instituições privadas - por exemplo, diretoria de empresas - dependem, em primeiro lugar, **da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres**, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos (grifo nosso).

Isso demonstra que essas práticas institucionais, que se revelam por meio de regras e padrões, como cita Almeida (2019), dificultam a ascensão – e, no caso do concurso

público, a aprovação – de negros nos cargos de magistério do Cefet/RJ. Assim, por meio desse padrão excludente de editais e, consequentemente, da naturalização de grupos hegemônicos no espaço da docência, é que se assenta o racismo institucional.

Além disso, ressalto ainda que o *déficit* de vagas para cotistas gerado pela não-observância da lei nº 12.990/2014 no edital nº 023/2015 deve acarretar ações institucionais de reparação, como já foi mencionado acima, e também de combate ao racismo institucional que se sustenta por meio de procedimentos administrativos que raramente são questionados no Cefet/RJ. Uma das iniciativas que foi criada recentemente pela instituição, a fim de debater essas ações institucionais de caráter racial, é a instituição do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico-raciais (CPICER), citada no início desta dissertação. Sua atuação será debatida na próxima seção, na análise do edital nº 004/2023, pois, à época do edital nº 023/2015, não foram localizadas informações de qualquer ação semelhante a esta na instituição.

Nesse momento, destaco que para além da participação na operacionalização dos concursos públicos do Cefet/RJ, principalmente na etapa de heteroidentificação, o CPICER potencialmente tende a concretizar um espaço de debate para proposição de ações institucionais de combate às desigualdades raciais no Cefet/RJ, a exemplo da implementação, a bom termo, da lei de cotas raciais e outros formatos de ações afirmativas.

Segundo a Portaria Cefet/RJ nº 425, de 11 de abril de 2023, fica estabelecido:

> Art. 1º – Instituir o Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico Raciais no Cefet/RJ que visa implementar uma política de promoção da igualdade racial, reduzindo as desigualdades raciais no ambiente escolar, com ênfase nas populações negra, indígenas e quilombolas, mediante as ações afirmativas a realização de ações exequíveis a longo, médio e curto prazos, com reconhecimento das demandas mais imediatas, bem como das áreas de atuação prioritária.

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

> Estudos de ordem qualitativa seguramente seriam parte do percurso teórico-metodológico para encontrar respostas a essa questão, mas provavelmente **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, grifo nosso).

Partindo, agora, para a análise da distribuição das vagas do edital nº 023/2015, considero relevante apresentar a maneira como os cargos foram fracionados nesse certame de acordo com as áreas do conhecimento. Conforme consta nos anexos do referido edital, primeiramente, as vagas foram separadas por *campus*, seguindo respectivamente a ordem: Angra dos Reis (anexo I), Itaguaí (anexo II), Maracanã (anexo III), Nova Iguaçu (anexo IV) e Petrópolis (anexo V).

Vale ressaltar, de antemão, que em todos os cinco anexos do edital nº 023/2015 a única área do conhecimento que totalizou o mínimo de 03 (três) vagas foi a de Engenharia Mecânica (perfil 4) do *campus* Angra do Reis, o que acionaria a reserva de 01 (uma) vaga para as cotas raciais, segundo as regras dispostas no próprio edital. No quadro 6 é possível observar o formato em que são apresentadas essas 03 (três) vagas, comprovando que mesmo com o Cefet/RJ aplicando a reserva de vagas para cada cargo/especialidade em separado, seria possível destinar ao menos 01 (uma) vaga de Engenharia Mecânica (perfil 4) para as cotas raciais.

Quadro 6: Quadro de vagas apresentado no Anexo I do edital nº 023/2015

Área do conhecimento	Total de Vagas	Regime de trabalho	Classe	Nível	Formação/Titulação mínima exigida	Tabela de pontuação por títulos/Anexo
Engenharia Mecânica (perfil 4) – Mecânica dos Sólidos 2	3	DE	DI	1	Bacharelado em uma das áreas discriminadas abaixo: • Engenharia Mecânica; • Engenharia Naval; • Engenharia de Materiais; • Engenharia Metalúrgica.	ANEXO XI

Fonte: elaborado pela autora a partir do edital nº 023/2015 (2024)

Ainda assim, no resultado final do concurso público regido pelo edital nº 023/2015, publicado na página eletrônica do Cefet/RJ, há apenas 02 (dois) candidatos aprovados para a área do conhecimento de Engenharia Mecânica (perfil 4) do *campus* Angra dos Reis, dentre um total 04 (quatro) candidatos que aparecem na listagem. Os

outros 02 (dois) candidatos foram reprovados na prova de aula, conforme é apresentado nesse mesmo documento. Entretanto, saliento que na lista disponibilizada pela instituição não há menção de quais desses 04 (quatro) candidatos estariam concorrendo às vagas pela ampla concorrência e quais estariam concorrendo amparados pela lei nº 12.990/2014.

Essa lista que apresenta o resultado final do concurso público contraria até mesmo o que está previsto no próprio edital nº 023/2015, já que de acordo com o certame:

> 2.11. A publicação do resultado final do concurso será feita em três listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos candidatos com deficiência e dos candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos; a segunda, somente a pontuação dos candidatos com deficiência e a terceira, somente a pontuação dos candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos.

E mesmo com essa previsão em edital, não há qualquer menção, no resultado final, de quais os candidatos estariam concorrendo à ampla concorrência e quais estariam concorrendo às vagas reservadas. Isso se deve, em grande medida, ao próprio formato em que a reserva de vagas é aplicada no edital nº 023/2015, excluindo-se todas as possibilidades de um candidato negro concorrer às vagas, ao abrigo da lei nº 12.990/2014.

Então, o que podemos concluir a partir desse resultado final é que mesmo que houvesse candidatos cotistas concorrendo a 01 (uma) dessas vagas, a aprovação de apenas 02 (duas) pessoas para uma área do conhecimento que disponibiliza 03 (três) vagas em edital já anula a possibilidade de um candidato ser aprovado como cotista. Isso porque ao não atingir o mínimo de 03 (três) pessoas aprovadas, automaticamente exclui-se a obrigatoriedade de convocar 01 (um) candidato cotista. Portanto, ainda que essas 02 (duas) pessoas aprovadas para a área do conhecimento de Engenharia Mecânica (perfil 4) do *campus* Angra dos Reis sejam negras, elas não foram aprovadas através da reserva de vagas às cotas raciais, mas sim pela ampla concorrência.

Além disso, não é possível constatar se dentre os outros 02 (dois) candidatos reprovados na prova de aula havia cotistas, já que o Cefet/RJ não apresentou uma listagem dos candidatos que concorriam às vagas pela ampla concorrência e pelas cotas raciais. Mas, ainda assim, posso afirmar que no edital nº 023/2015, apesar de haver menção a lei nº 12.990/2014, nenhum candidato foi aprovado através da reserva de 20% das vagas às cotas raciais, haja vista que todas as demais áreas do conhecimento não chegaram ao mínimo de 03 (três) vagas necessárias para que ocorresse a reserva aos candidatos negros.

Em síntese, isso quer dizer que do total de 50 (cinquenta) vagas disponibilizadas

no edital nº 023/2015, apenas 01 (uma) delas poderia ser reservada a um candidato cotista, graças ao disposto no item 2.3.1 desse edital: "Os percentuais serão aplicados a cada cargo/especialidade em separado". Não obstante, a única especialidade que apresenta o mínimo de 03 (três) vagas tem, coincidentemente, apenas 02 (dois) candidatos aprovados, conforme discorrido acima.

Isso revela que não basta apenas introduzir a lei nº 12.990/2014 nesses editais para concursos públicos de docência, é preciso que o Cefet/RJ crie mecanismos institucionais, ainda na etapa de elaboração dos editais, que façam a legislação ser efetivada, garantindo aos candidatos negros o seu direito de concorrerem às vagas reservadas.

Ademais, assim como no edital anterior, nº 021/2015, não há nenhuma informação, na página eletrônica do concurso público, sobre uma possível prorrogação da validade do edital nº 023/2015, bem como acerca da convocação de excedentes. Logo, não é possível saber, através do site do Cefet/RJ, se mais candidatos aprovados foram convocados posteriormente. Ainda assim, mesmo que isso tenha eventualmente ocorrido, como não há uma lista com a ordem de classificação final especificando os candidatos aprovados pela ampla concorrência e pelas cotas raciais, fica evidente, mais uma vez, que a lei nº 12.990/2014 parece não surtir efeito prático algum nesse concurso público.

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

Nesse cenário, o Ministério Público Federal, mediante o ajuizamento de uma Ação Civil Pública, solicitou a anulação do concurso público do IFMG (Instituto Federal de Minas Gerais), regido pelo edital nº 124/2016, para preenchimento de cargos de Técnicos Administrativos em Educação do Quadro de Pessoal Permanente do referido Instituto. A justificativa para a anulação foi justamente a da segmentação das vagas por cargos, que parece também ter ocorrido no contexto do Cefet/RJ, no âmbito do edital nº 023/2015, conforme os dados acima sinalizaram. Segundo a referida Ação Civil Pública:

> Ainda que os cargos postos em disputa fossem fracionados por área (cargo), o fracionamento operado pelo Edital nº 124/2016 [IFMG], qual seja, a divisão, dentro de cada área (cargo) em localidades para lotação futura, **fragilizou**

> **ainda mais o direito constitucionalmente assegurado de reserva de vagas** (BRASIL, 2016, p. 3, grifo nosso).

Diante disso, é possível afirmar que além do fracionamento por área (cargo) que também foi usada no edital nº 023/2015 do Cefet/RJ, a "divisão por localidades para lotação futura", como é descrito na ACP acima, configura-se, ainda, em mais um mecanismo que fragiliza a reserva das vagas. Logo, a apresentação das vagas dispostas separadamente por *campus* localizados em um mesmo município ou em municípios limítrofe, conforme também é observada nos anexos do edital nº 023/2015 do Cefet/RJ, somada à segmentação das vagas por cargos, é o ponto central para a baixa efetividade da lei nº 12.990/2014 nos editais dessas instituições, segundo descreve a ACP do Ministério Público Federal.

Sendo assim, tomando como exemplo o concurso público do IFMG que provocou o ajuizamento dessa ACP em 2016, é notório que a prática administrativa de fracionamento de vagas já era um mecanismo conhecido de burla à reserva das vagas para pessoas negras nos editais de determinadas Instituições Federais de Ensino. Ainda de acordo com o disposto na Ação Civil Pública:

> As distorções no sistema de reserva de vagas produzidas pelas disposições editalícias ora impugnadas denotam sua flagrante ilegalidade, na medida em que o legislador infraconstitucional, ao regulamentar o comando encartado pelo artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República de 1988, em nenhum momento estabelece cláusula de exceção relativa à distribuição de vagas em relação à localidade disponibilizada para a vaga. Pelo contrário, o comando legal é claro ao definir que **o percentual de vagas reservadas há de ser definido a partir do número total de vagas oferecidas no concurso** (BRASIL, 2016, p. 17, grifo do autor).

Conforme já foi destacado, o texto ressalta que o percentual de 20%, previsto pela lei nº 12.990/2014, deve ser aplicado a partir do número total de vagas oferecidas no concurso público, sem exceção. Dito isso, a Ação Civil Pública citada configura-se em uma importante base jurídica não apenas para questionar o edital do IFMG, alvo da referida ACP, como também para que as demais Instituições Federais de Ensino, a exemplo do Cefet/RJ, pudessem – em um cenário ideal – se espelhar e seguir as orientações do Ministério Público Federal redigidas no documento.

Além disso, ainda nesse mesmo ano, foi publicada a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, de 1º de agosto de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e

Gestão. De acordo com o exposto logo no Art. 1º da legislação, sua função seria:

> Estabelecer 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).

Apesar de uma redação com apenas 4 artigos em seu texto original, a Orientação Normativa em questão pode ser considerada um importante passo para o aperfeiçoamento na implementação da lei nº 12.990/2014, principalmente por ter sido, à época de sua publicação, uma forma pioneira de assegurar que as vagas reservadas às pessoas negras nos concursos públicos federais realmente fossem destinadas a seus sujeitos de direito.

Já em 2018, a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3 foi revogada e substituída pela Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, da mesma secretaria. A nova legislação, contendo um texto mais completo e novas orientações, foi responsável por regulamentar "o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros" (BRASIL, 2018).

Ainda segundo o texto da Portaria Normativa nº 4/2018, o procedimento de heteroidentificação deve ser previsto nos editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Sendo assim, os concursos públicos para as Instituições Federais de Ensino, a exemplo do Cefet/RJ, deveriam obrigatoriamente cumprir essa etapa a partir da publicação da legislação, a única exceção seria "aos concursos públicos cujos editais de abertura estejam publicados na data de sua entrada em vigor" (BRASIL, 2018).

É relevante trazer à tona essas legislações, pois, como será apresentado ainda nesta seção, os dois editais do Cefet/RJ publicados em 2019, ou seja, posteriormente à Portaria Normativa nº 4/2018 não previram a exigência do procedimento de heteroidentificação, configurando, conforme os dados sistematizados neste estudo demonstram, em mais um indicativo de burla à operacionalização da reserva de vagas destinada às cotas raciais em seus concursos públicos de magistério. Por ora, saliento a importância desses marcos jurídicos que regulamentaram e aprimoraram a atuação das comissões de heteroidentificação nos concursos públicos, que, complementando a autodeclaração dos candidatos negros, asseguram-lhes a efetividade da ação afirmativa prevista na lei nº 12.990/2014.

Destaco ainda que, recentemente, a Portaria Normativa nº 4 foi revogada pela

Instrução Normativa nº 23, de 25 de julho de 2023 do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que além de dar novas providências ao processo de heteroidentificação, estabelece um importante avanço ao estender a reserva de vagas às pessoas negras aos processos seletivos simplificados, como já mencionei no capítulo anterior do presente trabalho.

Essa Instrução Normativa também será debatida na seção adiante, que trata do edital nº 004/2023, mas, nesse momento, é importante contextualizá-la brevemente para frisar a evolução e o aperfeiçoamento de legislações complementares à lei nº 12.990/2014, que tem maximizado o alcance das ações afirmativas de cotas raciais.

Para finalizar esse rol de marcos jurídicos e direcionar a atenção aos editais do Cefet/RJ, é imprescindível mencionar o acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, julgado em 8 de junho de 2017. De acordo com Machado (2020, p. 91):

> Em 2016 o Conselho Federal da OAB ajuizou ação declaratória de constitucionalidade em defesa da Lei nº 12.990/2014 pedindo que o STF declarasse esta norma compatível com a CF/88. Em 2017 o STF julgou procedente a ADC, declarando a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Além disso, a Corte fixou uma tese para ser observada pela Administração Pública e demais órgãos do Poder Judiciário *in verbis*: "É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta".

Além de declarar a constitucionalidade da lei de cotas raciais, a ADC nº 41/2017, estabeleceu que o percentual mínimo de 20% das vagas a serem destinadas às pessoas negras deve contemplar todo o período de vigência do concurso. Esse entendimento é de extrema importância para a implementação da lei nº 12.990/2014 nos editais de concursos públicos para magistério federal, pois, como tenho demonstrado, as Instituições Federais de Ensino possuem a prática de reservar vagas às pessoas negras somente quando há 3 (três) ou mais vagas no edital de abertura para um mesmo cargo/área, independentemente de quantas pessoas são convocadas ao longo do período de vigência do concurso.

Além disso, a ADC nº 41/2017 determinou que "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", ou seja, a conduta adotada pelo Cefet/RJ no edital nº 023/2015 em relação à segmentação de vagas por área do conhecimento não podia mais ser reproduzida nos editais seguintes à publicação da

ADC nº 41/2017.

Posteriormente ao referido edital nº 023/2015, o Cefet/RJ divulgou seu edital nº 007/2017, de 16 de maio de 2017. Nota-se que a data de publicação do edital é anterior ao julgamento da ADC nº 41/2017, porém, já existiam outras orientações legais, como a Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público Federal em 2016, assim como a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3/2016.

Logo, a primeira análise em relação ao edital nº 007/2017 foi realizada a fim de verificar se o Cefet/RJ manteve o fracionamento das vagas por área do conhecimento e por localidade de atuação, prática denunciada pela ACP/2016; bem como se adotou a aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros, conforme previa a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3/2016.

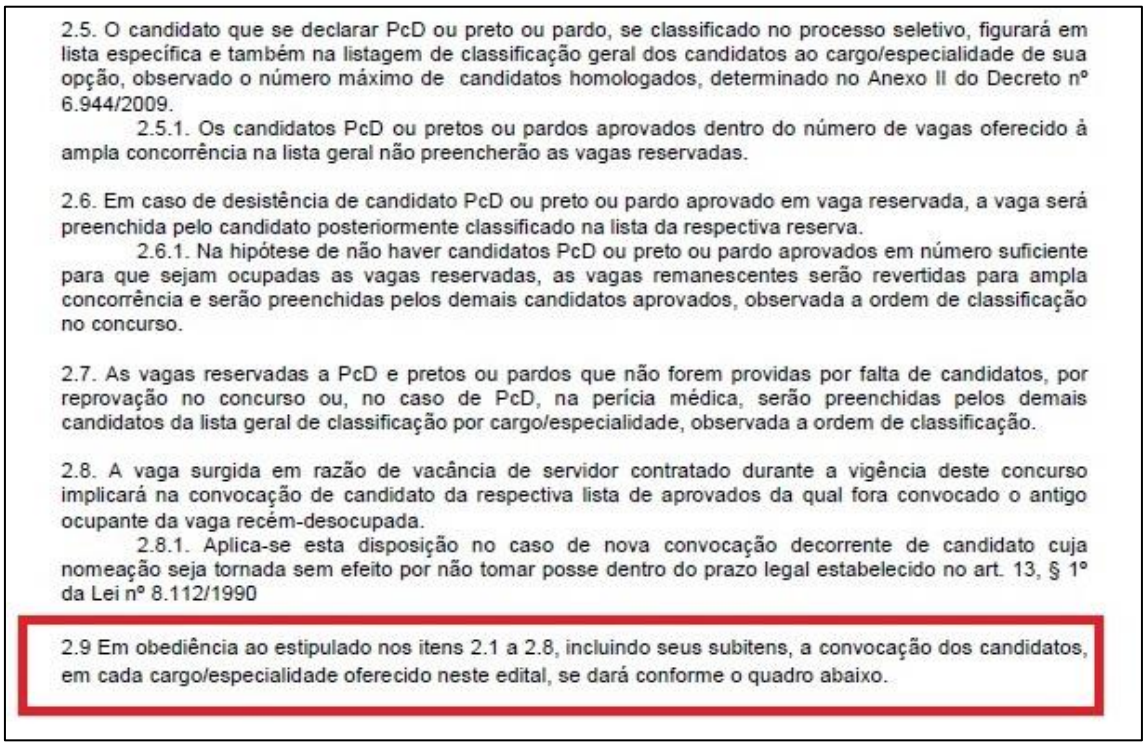
Primeiramente, destaco que o edital nº 007/2017 cita a lei nº 12.990/2014 exatamente como descrita no edital anterior, de nº 023/2015. Assim, a reserva de vagas pelo critério racial, mais uma vez, fica condicionada da seguinte forma: "5.3.1. Os percentuais serão aplicados a cada cargo/especialidade em separado". Ressalto, 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 e orientações legais acerca da implementação, a bom termo, das cotas raciais em certames públicos.

Além disso, o texto escrito no edital nº 007/2017 parece ter sido extraído por completo e sem revisões do edital nº 023/2015, pois, a partir de um olhar mais atento, é possível verificar que no edital mais antigo, de nº 023/2015, o tópico que tratava da reserva de vagas era o nº 2, já no edital mais recente, de nº 007/2017, o tópico é alterado para o nº 5, porém, mesmo assim, todos os subtópicos são exatamente iguais, sem nenhuma alteração no texto e tampouco na numeração dos itens.

O que deixa ainda mais notório que o texto do edital nº 007/2017, no que tange à reserva de vagas, foi extraído por completo do edital nº 023/2015 sem ao menos uma revisão criteriosa, é que o seu tópico 5.9 é redigido da seguinte forma: "Em obediência ao estipulado nos itens 2.1 a 2.8, incluindo seus subitens, a convocação dos candidatos, em cada cargo/especialidade oferecido neste edital, se dará conforme o quadro abaixo". Porém não existem itens 2.1 a 2.8 no edital nº 007/2017, ou seja: tudo leva a crer que esse

texto foi extraído do item 2.9 do edital nº 023/2015 e republicado sem correção no edital nº 007/2017. Para ilustrar essa situação, seguem as imagens de ambos os editais mencionados:

Figura 4: Subtópicos 2.5 a 2.9 do edital nº 023/2015



2.5. O candidato que se declarar PcD ou preto ou pardo, se classificado no processo seletivo, figurará em lista específica e também na listagem de classificação geral dos candidatos ao cargo/especialidade de sua opção, observado o número máximo de candidatos homologados, determinado no Anexo II do Decreto nº 6.944/2009.

2.5.1. Os candidatos PcD ou pretos ou pardos aprovados dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência na lista geral não preencherão as vagas reservadas.

2.6. Em caso de desistência de candidato PcD ou preto ou pardo aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato posteriormente classificado na lista da respectiva reserva.

2.6.1. Na hipótese de não haver candidatos PcD ou preto ou pardo aprovados em número suficiente para que sejam ocupadas as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação no concurso.

2.7. As vagas reservadas a PcD e pretos ou pardos que não forem providas por falta de candidatos, por reprovação no concurso ou, no caso de PcD, na perícia médica, serão preenchidas pelos demais candidatos da lista geral de classificação por cargo/especialidade, observada a ordem de classificação.

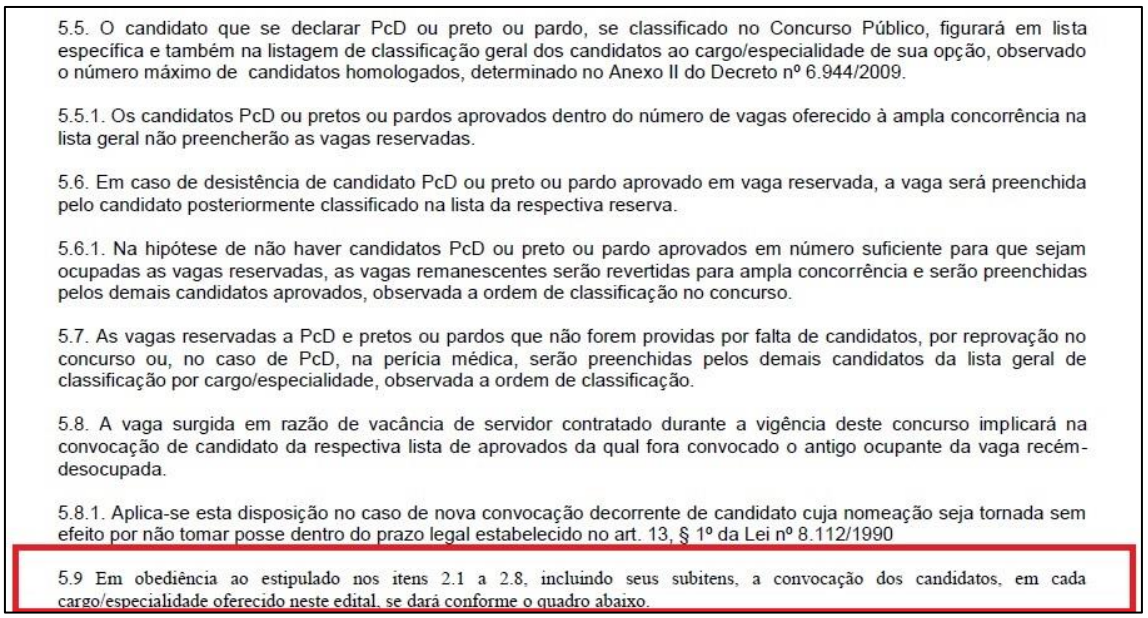
2.8. A vaga surgida em razão de vacância de servidor contratado durante a vigência deste concurso implicará na convocação de candidato da respectiva lista de aprovados da qual fora convocado o antigo ocupante da vaga recém-desocupada.

2.8.1. Aplica-se esta disposição no caso de nova convocação decorrente de candidato cuja nomeação seja tornada sem efeito por não tomar posse dentro do prazo legal estabelecido no art. 13, § 1º da Lei nº 8.112/1990

2.9 Em obediência ao estipulado nos itens 2.1 a 2.8, incluindo seus subitens, a convocação dos candidatos, em cada cargo/especialidade oferecido neste edital, se dará conforme o quadro abaixo.

Fonte: extraído do edital nº 023/2015 do Cefet/RJ

Figura 5: Subtópicos 5.5 a 5.9 do edital nº 007/2017



5.5. O candidato que se declarar PcD ou preto ou pardo, se classificado no Concurso Público, figurará em lista específica e também na listagem de classificação geral dos candidatos ao cargo/especialidade de sua opção, observado o número máximo de candidatos homologados, determinado no Anexo II do Decreto nº 6.944/2009.

5.5.1. Os candidatos PcD ou pretos ou pardos aprovados dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência na lista geral não preencherão as vagas reservadas.

5.6. Em caso de desistência de candidato PcD ou preto ou pardo aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato posteriormente classificado na lista da respectiva reserva.

5.6.1. Na hipótese de não haver candidatos PcD ou preto ou pardo aprovados em número suficiente para que sejam ocupadas as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação no concurso.

5.7. As vagas reservadas a PcD e pretos ou pardos que não forem providas por falta de candidatos, por reprovação no concurso ou, no caso de PcD, na perícia médica, serão preenchidas pelos demais candidatos da lista geral de classificação por cargo/especialidade, observada a ordem de classificação.

5.8. A vaga surgida em razão de vacância de servidor contratado durante a vigência deste concurso implicará na convocação de candidato da respectiva lista de aprovados da qual fora convocado o antigo ocupante da vaga recém-desocupada.

5.8.1. Aplica-se esta disposição no caso de nova convocação decorrente de candidato cuja nomeação seja tornada sem efeito por não tomar posse dentro do prazo legal estabelecido no art. 13, § 1º da Lei nº 8.112/1990

5.9 Em obediência ao estipulado nos itens 2.1 a 2.8, incluindo seus subitens, a convocação dos candidatos, em cada cargo/especialidade oferecido neste edital, se dará conforme o quadro abaixo.

Fonte: extraído do edital nº 007/2017 do Cefet/RJ

Por meio das figuras 4 e 5 é possível fazer uma comparação e constatar o que já foi dito: no que concerne à reserva de vagas, o edital nº 007/2017 aparenta ser uma cópia do edital anterior. Além disso, o erro detectado no item 5.9 comprova que ao realizar a cópia do edital passado, o Cefet/RJ parece não ter dado a devida atenção às possíveis revisões textuais e tampouco aos novos entendimentos legais acerca da implementação da lei nº 12.990/2014. Muito mais relevante que uma revisão textual, seria indispensável que os agentes públicos responsáveis pela redação do edital nº 007/2017 estivessem atualizados quanto aos debates em torno da melhor aplicação das cotas raciais nos concursos públicos.

Esse exemplo trazido do item 5.9 do edital nº 007/2017 é apenas uma maneira de demonstrar que parece não ter havido uma preocupação da instituição em repensar sua forma de aplicar a reserva de vagas no edital citado. A cópia exatamente idêntica do edital passado transmite, ainda, a impressão de falta de cuidado com a elaboração desse documento tão importante, especialmente no tópico que dispõe da reserva de vagas às pessoas negras.

Outro fator interessante a ser destacado é justamente o quadro a que se refere o item 5.9 do edital nº 007/2017, apresentado a seguir:

Figura 6: Quadro de reserva de vagas previsto no edital nº 007/2017

5.9 Em obediência ao estipulado nos itens 2.1 a 2.8, incluindo seus subitens, a convocação dos candidatos, em cada cargo/especialidade oferecido neste edital, se dará conforme o quadro abaixo.

ORDEM DE NOMEAÇÃO	ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO	TIPO DE VAGA OCUPADA
1º	1° colocado na classificação geral do Concurso Público.	Vaga de ampla concorrência.
2º	2º colocado na classificação geral do Concurso Público.	Vaga de ampla concorrência.
3º	1º colocado dentre os classificados para 20% das vagas reservadas para candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos.	Vaga reservada para candidato que se autodeclarou preto ou pardo.
4º	3º colocado na classificação geral do Concurso Público.	Vaga de ampla concorrência.
5º	1º colocado dentre os classificados para vagas reservadas para pessoas com deficiência.	Vaga reservada para pessoa com deficiência.
6º	4º colocado na classificação geral do Concurso Público.	Vaga de ampla concorrência.
7º	5º colocado na classificação geral Concurso Público.	Vaga de ampla concorrência.
8º	2º colocado dentre os classificados para 20% das vagas reservadas para candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos.	Vaga reservada para candidato que se autodeclarou preto ou pardo.
9º	6º colocado na classificação geral do Concurso Público.	Vaga de ampla concorrência.
10º	2º colocado dentre os classificados para vagas reservadas para pessoas com deficiência.	Vaga reservada para pessoa com deficiência.

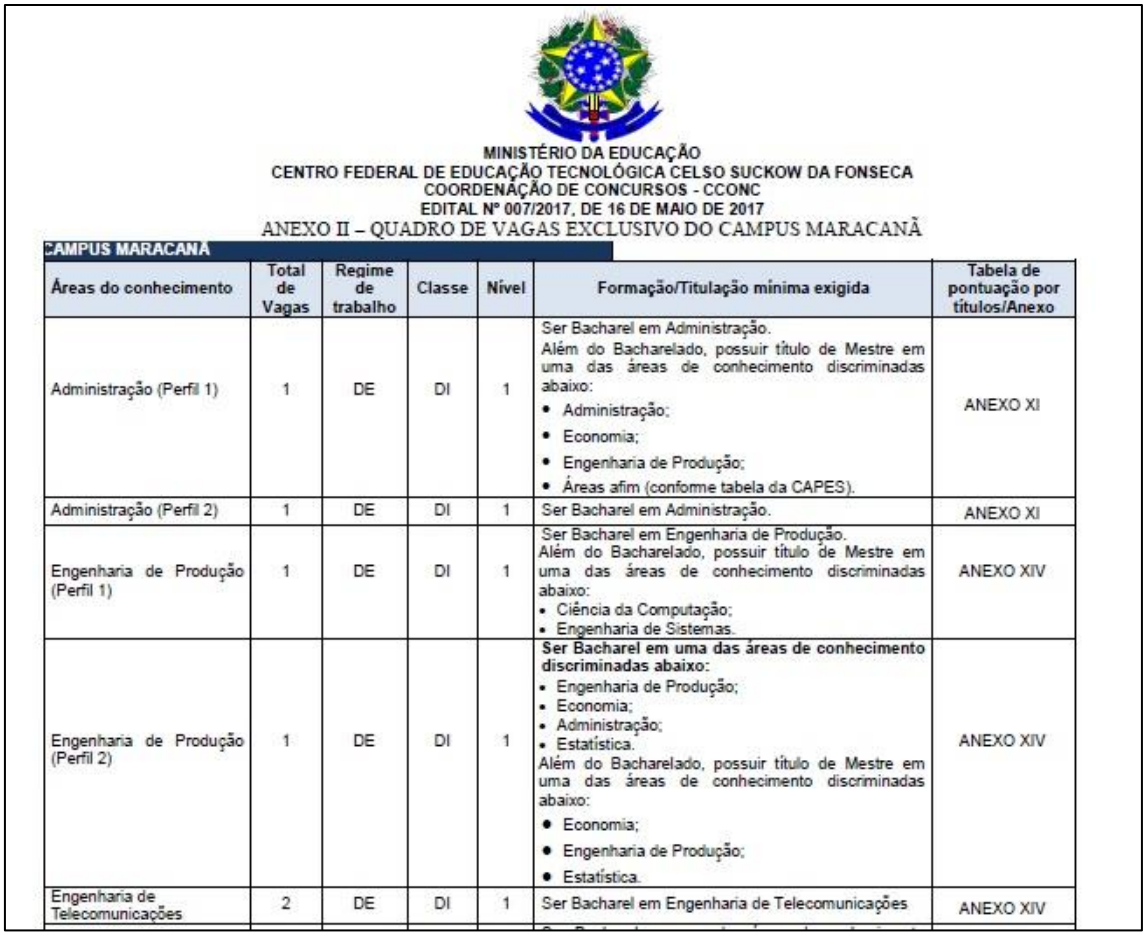
5.10. A ordem da nomeação exemplificada no Quadro acima será observada durante toda a vigência do concurso público de que trata este Edital e na hipótese de surgimento de vagas para o cargo de EBTT.

Fonte: extraído do edital nº 007/2017 do Cefet/RJ

Em suma, o quadro apresenta como deveria ter sido sistematizada a ordem de classificação a partir da reserva de vagas para candidatos negros e para pessoas com deficiência. De fato, se no edital nº 007/2017 as vagas não estivessem novamente fracionadas por área do conhecimento, essa classificação poderia ter sido realizada na prática.

Entretando, apesar dessa listagem com a ordem de classificação de candidatos aprovados pela ampla concorrência e pelas vagas reservadas aparecer 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". Para exemplificar, apresento, abaixo, parte do Anexo II, que dispõe sobre as vagas ofertadas para o *campus* Maracanã:

Figura 7: Anexo II do edital nº 007/2017



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA
COORDENAÇÃO DE CONCURSOS - CCONC
EDITAL Nº 007/2017, DE 16 DE MAIO DE 2017
ANEXO II – QUADRO DE VAGAS EXCLUSIVO DO CAMPUS MARACANÃ

CAMPUS MARACANÃ

Áreas do conhecimento	Total de Vagas	Regime de trabalho	Classe	Nível	Formação/Titulação mínima exigida	Tabela de pontuação por títulos/Anexo
Administração (Perfil 1)	1	DE	DI	1	Ser Bacharel em Administração. Além do Bacharelado, possuir título de Mestre em uma das áreas de conhecimento discriminadas abaixo: • Administração; • Economia; • Engenharia de Produção; • Áreas afim (conforme tabela da CAPES).	ANEXO XI
Administração (Perfil 2)	1	DE	DI	1	Ser Bacharel em Administração.	ANEXO XI
Engenharia de Produção (Perfil 1)	1	DE	DI	1	Ser Bacharel em Engenharia de Produção. Além do Bacharelado, possuir título de Mestre em uma das áreas de conhecimento discriminadas abaixo: • Ciência da Computação; • Engenharia de Sistemas.	ANEXO XIV
Engenharia de Produção (Perfil 2)	1	DE	DI	1	**Ser Bacharel em uma das áreas de conhecimento discriminadas abaixo:** • Engenharia de Produção; • Economia; • Administração; • Estatística. Além do Bacharelado, possuir título de Mestre em uma das áreas de conhecimento discriminadas abaixo: • Economia; • Engenharia de Produção; • Estatística.	ANEXO XIV
Engenharia de Telecomunicações	2	DE	DI	1	Ser Bacharel em Engenharia de Telecomunicações	ANEXO XIV

Fonte: extraído do edital nº 007/2017 do Cefet/RJ

A partir da figura 7 é possível visualizar, com ainda mais discernimento, como ocorre o fracionamento das vagas no edital nº 007/2017. Mais uma vez, é possível perceber de imediato, por exemplo, que a "Formação/Titulação mínima exigida" para os cargos de Administração (perfil 1) e Administração (perfil 2) não é a mesma; porém, ainda assim, com um novo modelo de edital, seria possível reuni-las de forma que as 02 (duas) vagas fossem ofertadas agregadas, já que o próprio edital menciona:

> 1.4. Em função das demandas dos cursos, o docente poderá ser convocado para ministrar aulas de qualquer disciplina relacionada à área de conhecimento para a qual prestou concurso, assim como, em função das demandas do CEFET/RJ, poderá ser convidado a colaborar, ministrando aulas em outro *campus* do CEFET/RJ.

Isso quer dizer que há previsão para que o docente ministre aulas para qualquer disciplina que esteja relacionada à área do conhecimento para a qual se candidatou, então, insisto na pergunta: por que fracionar as vagas dispostas no edital em "perfis"?

Além do mais, como foi mencionado anteriormente neste texto, na Ação Declaratória de Constitucionalidade 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:

> Portanto, com o objetivo de 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, grifo nosso).

Portanto, 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 um importantíssimo papel de fiscalização e denúncia dos desvios dessa ação afirmativa.

Logo, era desejável que o edital nº 007/2017 do Cefet/RJ já apresentasse

mudanças com relação ao edital anterior no que diz respeito à implementação das cotas raciais. Nessa altura, era evidente que o mecanismo de reversa de vagas usado no edital passado, de nº 023/2015, foi ineficiente em garantir o direito das pessoas negras de concorrerem ao concurso público amparadas pela lei nº 12.990/2014.

Era necessário, assim, que a política de cotas raciais fosse, no mínimo, revista e que o edital nº 007/2017 apresentasse um novo formato de oferta de vagas. Porém, o que o Cefet/RJ faz é copiar exatamente os mesmos itens do edital passado, como já foi exposto acima, anulando completamente a possibilidade de reserva de vagas a candidatos negros em mais um de seus concursos públicos.

Diante disso, resgato novamente as considerações de Coutinho e Arruda (2022, p. 13) a fim de desvendar as reais motivações que levaram não somente o Cefet/RJ, bem como outras Instituições Federais de Ensino, a burlarem a política de cotas raciais em seus concursos públicos de docência:

> As diferentes estratégias de fracionamento desenvolvidas pelas organizações, fundamentadas em sua discricionariedade, revelam a existência de uma engrenagem perfeita de exclusão da população negra ao acesso às prerrogativas do Estado Democrático de Direito. Se reconhecemos que a discricionariedade não está associada à liberdade da instituição para fazer o que quiser, mas sim ao que é aceitável num dado contexto de regras formais e informais, e se reconhecemos, sobretudo, que os reitores comandam burocracias especializadas, com regramentos claros, cujas decisões estão submetidas ao escrutínio de uma instância máxima colegiada e à assessoria da Advocacia Geral da União (AGU), que faz o controle da legalidade dos atos, é possível que se defenda uma "legalidade" em face das burlas cometidas pelas mais diversas IES. **Assim, para compreender a operacionalização do desvio de finalidade da norma, é preciso compreender, primeiro, que a discricionariedade opera a partir da lógica do racismo institucional, realizando o alinhamento entre diversos atores, de modo que o problema da implementação não seja percebido como um desvio** (grifo nosso).

Assim sendo, o que posso 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 percebo como a lógica do racismo e da meritocracia ainda permeiam 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.

O que pude perceber até então foi uma inércia do Cefet/RJ no que tange à

implementação das políticas de ações afirmativas para pessoas negras, especialmente quando essas políticas visam ao enegrecimento do corpo docente da instituição. Até esse momento da pesquisa é possível perceber que os mecanismos de burla à lei nº 12.990/2014 adotados nos editais nº 023/2015 e nº 007/2017 parecem ser bem aceitos pelos departamentos e colegiados responsáveis pela operacionalização desses concursos públicos no Cefet/RJ, pois não houve uma única retificação dos editais que incluísse a reserva de vagas, de forma efetiva, aos candidatos negros nesses certames.

Além disso, ainda acerca do edital nº 007/2017, o item 5.10 dispõe que:

> 5.10. A ordem da nomeação exemplificada no Quadro acima será observada durante toda a vigência do concurso público de que trata este Edital e na hipótese de surgimento de vagas para o cargo de EBTT.

O quadro a que se refere o item 5.10 é aquele que foi mostrado na figura 6, nele seria sistematizada a ordem de classificação dos candidatos que concorreram ao concurso público pela ampla concorrência, pela reserva de vagas às pessoas negras e pela reserva de vagas para pessoas com deficiência. Entretanto, na página eletrônica do Cefet/RJ não encontrei nenhum quadro com a ordem de classificação dos candidatos no modelo apresentado no edital, obviamente, porque não houve, na prática, a reserva de vagas. O único arquivo que foi disponibilizado e que faz alguma menção a candidatos negros é uma lista da homologação final das inscrições, que foi divulgada da seguinte maneira:

Figura 8: Lista de homologação das inscrições referente ao edital nº 007/2017

INSC.	CAMPUS	NOME	ÁREA DE CONHECIMENTO	PERFIL	PRETO/ PARDO	DEFICIENTE	HOMOLOGAÇÃO
001-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
002-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
003-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
005-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1	S		HOMOLOGADO
006-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
008-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
010-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
011-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
012-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
015-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
019-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1			HOMOLOGADO
020-AR	ANGRA DOS REIS	[redacted]	Engenharia Mecânica	1	S		HOMOLOGADO

Fonte: extraída da página eletrônica do Cefet/RJ

Apesar de apresentar quais os candidatos se autodeclaram negros, essa lista não tem nenhuma finalidade para a reserva de vagas de cotas raciais, isso porque o próprio edital já restringe a reserva de vagas a cada cargo/especialidade em separado. E como pode ser visto nos Anexos I a VII, as 32 vagas ofertadas no edital de abertura nº 007/2017

são segregadas, de modo que nenhuma área do conhecimento apresenta 03 (três) ou mais vagas. Assim, como já é sabido e foi discutido nos parágrafos anteriores, não houve reserva de vagas, o que torna essa coluna "preto/pardo" da lista acima absolutamente dispensável do ponto de vista da aplicação da lei nº 12.990/2014.

Ademais, apesar de já publicada a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3/2016 na época do referido edital, o documento não fez menção a nenhum tipo de aferição da veracidade da autodeclaração dos candidatos negros, o que é recomendado pela Orientação Normativa nº 3/2016, conforme segue abaixo:

> Art. 2º Nos editais de concurso público 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 deverão ser abordados os seguintes aspectos: I - especificar que as informações prestadas no momento da inscrição são de inteira responsabilidade do candidato; **II - prever e detalhar os métodos de verificação da veracidade da autodeclaração, com a indicação de comissão designada para tal fim, com competência deliberativa;** III - informar em que momento, obrigatoriamente antes da homologação do resultado final do concurso público, se dará a verificação da veracidade da autodeclaração; e IV - prever a possibilidade de recurso para candidatos não considerados pretos ou pardos após decisão da comissão (BRASIL, 2016, p. 54, grifo nosso).

À vista disso, antes de prosseguir para a análise dos dois últimos editais desta seção, considero relevante destacar um trecho elucidativo da Ação Civil Pública ajuizada pelo MPF, já citada acima, em face do IFMG pelo não cumprimento da reserva de vagas às pessoas negras em seu edital nº 124/2016:

> Sem dúvida, as cotas raciais buscam consolidar a igualdade material instituída pela Constituição Federal e têm intrínseca relação com o dever do Estado de assumir condutas positivas (afirmativas) para implementá-la e garanti-la. Guarda relação, ainda, com os objetivos fundamentais da República elencados no art. 3º do texto constitucional. A inobservância de reserva de vagas vai de encontro ao objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de construção de uma sociedade solidária, de redução das desigualdades sociais e de promoção do bem de todos, sem preconceito de raça ou cor (art. 3º, IV, da Constituição). É manifesto que o IFMG transgride esse dever ao estabelecer mecanismos de fracionamento de cargos postos em concorrência mediante concurso público, inviabilizando a consecução plena dos fins almejados pela Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2016, p. 14 - 15).

O trecho mostra objetivamente que os mecanismos de fracionamento de cargos usados pelo IFMG "inviabilizam os fins almejados pela lei nº 12.990/2014", o que viola um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como citado, "de construção de uma sociedade solidária, de redução das desigualdades sociais e de

promoção do bem de todos, sem preconceito de raça ou cor". Esse entendimento também pode ser aplicado ao caso aqui estudado, ou seja, no modo como o Cefet/RJ interpreta e implementa a lei nº 12.990/2014 em seus concursos para o magistério.

Seguindo esse entendimento, já foi possível constatar que nos três editais analisados do Cefet/RJ a lei nº 12.990/2014 não alcançou seus fins, e que a instituição, ao estabelecer mecanismos que aparentemente limitam a reserva de vagas, como, por exemplo a segmentação dos cargos, não apenas burla a ação afirmativa prevista pela lei nº 12.990/2014, como também parece infringir um princípio constitucional, como descrito na ACP/2016.

Dito isso, sigo 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 Federal da Carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, então por que separar em dois editais distintos os concursos públicos da mesma instituição e para o mesmo cargo?

Essa prática já foi apresentada por Mello e Resende (2020) como mais um mecanismo de burla empreendido pelas Instituições Federais de Ensino para fracionar as vagas, pois não reunindo essas vagas em um mesmo edital torna-se ainda mais difícil, ou até mesmo inviável, a reserva de 20% às cotas raciais. Portanto, à princípio, não há qualquer motivo aparente para que o Cefet/RJ tenha realizado a publicação de dois editais distintos em um mesmo dia para cargos da mesma natureza.

Ao iniciar a leitura do edital nº 001/2019, especificamente no item 5, nomeado como "5. dos candidatos deficientes[10] e dos candidatos pretos e pardos", pude perceber que grande parte do conteúdo era idêntico ao do edital passado, mesmo após a publicação da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/2017 e da Portaria Normativa nº 4/2018, que estabeleceu o procedimento de heteroidentificação. Isso demonstra que mesmo com o avanço dos debates em torno das cotas raciais em concursos públicos, 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

[10] Ainda que o edital faça uso da expressão "candidatos deficientes", é relevante destacar que a terminologia mais apropriada é pessoa com deficiência. A expressão usada pelo Cefet/RJ pode indicar um viés capacitista em relação aos candidatos com deficiência.

através da política de reserva de vagas para as cotas raciais.

Para agravar essa situação, a instituição inseriu um item na redação desse edital que torna ainda mais explícito que o Cefet/RJ negligenciou por completo a 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 tópico acima demonstra que o entendimento do Cefet/RJ, que pode ser considerado ultrapassado e errôneo, de segmentação de vagas por "perfis" continuava a ser usado como pretexto para burlar a ação afirmativa. A instituição, ao se eximir do seu dever de reservar vagas às cotas raciais, com base no critério de que a "oferta de vagas para cada um dos perfis é inferior a 3 (três)" infringe a recomendação de aglutinação das vagas disposta na ADC nº 41/2017, como também a própria lei nº 12.990/2014 que prevê que a reserva deve ser aplicada com base no número total de vagas do concurso público.

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, são 22 vagas ofertadas nos certames em questão em que não há a aplicação de cotas raciais.

Além disso, o que pude observar à época desses editais do Cefet/RJ é que o Ministério Público Federal ajuizava mais uma Ação Civil Pública, dessa vez contra a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), por também não respeitar os critérios estabelecidos na lei de cotas raciais em seu concurso público regido pelo edital nº 255/2019. De acordo com essa ACP/2019, cargos que exerceriam a mesma função foram desmembrados de acordo com a área de atuação, e, assim, as cotas não foram aplicadas com base no critério de cada uma dessas áreas não atingirem o mínimo de 03 (três) vagas, que acionaria a respectiva reserva.

Isso demonstra que, nesse edital, a UFRJ parecia estar agindo exatamente da mesma forma que o Cefet/RJ, se esquivando da recomendação da ADC nº 41/2017 e impossibilitando que pessoas negras pudessem concorrer aos seus respectivos cargos por meio da política de cotas raciais. A diferença entre as instituições está no fato de que o Cefet/RJ, ainda que tenha aparentemente driblado a reserva de vagas em 05 (cinco) editais até então, não havia sido responsabilizado por isso em nenhuma ação ajuizada pelo Ministério Público Federal, e, de certa forma, isso fez com que a instituição permanecesse

adotando as mesmas práticas em seus editais de 2015 a 2019.

Diante disso, ressalto, mais uma vez, a importância do monitoramento dessa política pública e da denúncia das instituições que ainda empreendem estratégias de burla à lei. Em muitos casos esse monitoramento e denúncia têm sido feitos pelo Movimento Negro que, como foi discorrido nos capítulos anteriores, é o principal responsável por pressionar o Estado e suas instituições pela adoção e aperfeiçoamento de políticas de ações afirmativas, a exemplo da lei nº 12.990/2014.

Por isso, é tão importante resgatar esse papel de fiscalização e controle social que o Movimento Negro tem exercido há muitas décadas, mas também ressalto que cada um de nós podemos unir forças a esses movimentos sociais e nos atentarmos para as nossas instituições. E, assim, a partir de uma postura crítica e fundamentada, cobrarmos por melhorias na execução de políticas públicas nessas instituições, como é caso do Cefet/RJ, aqui estudado.

Diante disso, retomo mais uma vez as considerações de Coutinho e Arruda (2022, p. 6):

> Esse debate é fundamental para que sejam criados mecanismos de monitoramento – que envolvam não só os movimentos sociais negros, que constantemente têm alertado sobre as fraudes na operacionalização da lei, como também o Judiciário e a sociedade civil organizada – para que os editais de concursos públicos para o magistério federal sejam fiscalizados, de modo a evitar eventuais burlas à legislação.

Portanto, ainda que os concursos públicos regidos pelos editais acima já tenham sido finalizados, é importante trazer essas observações e análises porque é a partir desses indicadores que se pode pensar em melhorias para os editais futuros. Logo, as considerações expostas a partir da presente pesquisa pretendem, acima de tudo, contribuir para o aperfeiçoamento da aplicação da lei nº 12.990/2014 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.

Prosseguindo, então, à análise dos editais nº 001/2019 e nº 002/2019, não há informações na página eletrônica dos respectivos concursos públicos de quantos candidatos foram nomeados, de acordo com a ordem de classificação da lista de aprovados, ou ainda se houve a convocação de excedentes. Seria possível fazer essa análise a partir da busca da nomeação desses candidatos na página eletrônica do Diário Oficial da União, entretanto, como já é sabido, na própria redação desses editais já fica

expressamente definido que não haverá previsão de reserva de vagas para cotistas. Isso quer dizer que não restam dúvidas de que nesses concursos públicos, mais uma vez, não tivemos candidatos aprovados ao abrigo da lei nº 12.990/2014.

Diante do exposto, além de observar os mecanismos de aparente burla às cotas raciais nos 05 (cinco) editais apresentados acima, fica evidente também que a ausência dessas cotas gera um *déficit* de vagas que poderiam ser ocupadas por pessoas negras no Cefet/RJ. Logo, reitero que é preciso estabelecer políticas institucionais que deem conta de reparar esse *déficit* causado pelo descumprimento da lei nº 12.990/2014 nesses editais, de forma que o Cefet/RJ seja, de alguma maneira, responsabilizado por esse estado de coisas evidenciado ao longo das análises já realizadas até aqui.

Assim, após a análise do próximo e último edital, de nº 004/2023, seguirei este estudo de caso apresentando alternativas para a melhor aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 nos editais do Cefet/RJ, bem como proposições para reparar esse *déficit* de vagas destinadas às cotas raciais causado pela não observância da lei nº 12.990/2014.

4.3 – O edital nº 004/2023 e as cotas raciais

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, como disposto no anexo 6 (quadro de vagas) do referido instrumento editalício.

Entretanto, antes de adentrar propriamente na análise do edital de abertura, destaco que, diferentemente dos demais certames elencados na seção anterior deste trabalho, os anexos do edital nº 004/2023 estão dispostos separadamente do documento principal (edital de abertura) na página eletrônica do Cefet/RJ. Vale frisar essa questão, pois os arquivos organizados e publicados dessa forma dificultaram a pesquisa de informações para esse estudo de caso, sem deixar de citar também as erratas, comunicados, editais complementares e uma série de documentos avulsos que foram adicionadas à página eletrônica do Cefet/RJ no decorrer do concurso público, como demonstro na figura abaixo:

Figura 9: Formato de publicação do edital nº 004/2023 do Cefet/RJ



EDITAIS, ANEXOS, PROGRAMAS, BIBLIOGRAFIAS E ERRATAS

- **Edital nº 04/2023 - Concurso Público** : Arquivo

Programa e Bibliografia:

1. ~~Anexo 1~~ - Graduação: Arquivo **(OBSOLETO)**
2. ~~Anexo 2~~ - Técnico: Arquivo **(OBSOLETO)**
3. ~~Anexo 3~~ - Médio-Básico: Arquivo **(OBSOLETO)**
4. ~~Anexo 4~~ : Arquivo **(OBSOLETO)**

1. Anexo 1 - Graduação (27/06/2023): Arquivo **(VIGENTE) - Alteração feita na vaga de DIREITO-MARACANÃ**
2. Anexo 2 - Técnico (26/06/2023): Arquivo **(VIGENTE)**
3. Anexo 3 - Médio-Básico (26/06/2023): Arquivo **(VIGENTE)**
4.
5. Anexo 4 - (26/06/2023): Arquivo **(VIGENTE)**

Anexo 5 - Relação de Documentos (Apenas para Prova de Títulos-GPT): Arquivo

~~Anexo 6~~ - QUADRO DE VAGAS / TITULAÇÃO MÍNIMA: Arquivo **(OBSOLETO)**

Anexo 6 (27/06/2023) - QUADRO DE VAGAS / TITULAÇÃO MÍNIMA: Arquivo **(VIGENTE) - Alteração feita na vaga de DIREITO-MARACANÃ**

Anexo 6 (26/06/2023) - QUADRO DE VAGAS (Distribuídas após o Sorteio): Arquivo **(VIGENTE)**

~~Anexo 7~~ - CRONOGRAMA: Arquivo **(OBSOLETO)**

Anexo 7 (20/06/2023) - CRONOGRAMA: Arquivo **(VIGENTE)**

Anexo 8 (20/06/2023) - Procedimentos de Heteroidentitifcação (de acordo com o Comunicado 04): Arquivo

- **Edital nº 07/2023 (20/06/2023)** - Sorteio público para definição das vagas de cotas (de acordo com o Comunicado 04): Arquivo

- **Errata nº 01/2023 (20/06/2023)** - Cria o item 5.5 e o Anexo 8 no Edital nº 04/2023 (Heteroidentificação): Arquivo

Fonte: extraída da página eletrônica do Cefet/RJ

Essa imagem, vale ressaltar, ainda não demonstra a totalidade de arquivos que foram adicionados à página eletrônica do Cefet/RJ no decorrer dessa seleção. Há ainda outros 28 comunicados referentes à operacionalização do concurso público, além de nota da direção geral, listagens de classificação de candidatos e diversas portarias.

Ademais, ao lado de alguns arquivos nota-se as palavras “obsoleto” e “vigente”, o que demonstra também que muitos desses documentos foram sendo acrescentados e/ou alterados durante a seleção, em substituição aos arquivos já publicados. É relevante problematizar essa disposição dos documentos no site institucional, pois, se eu, como servidora efetiva do Cefet/RJ e, consequentemente, já habituada à navegação na página eletrônica encontrei dificuldade de acessar os dados referentes ao edital nº 004/2023, penso que os candidatos que participaram desse concurso público podem ter passado pelo mesmo problema.

Nesse sentindo, pontuo o formato de publicação do edital nº 004/2023 no site do Cefet/RJ como um dos primeiros fatores limitadores para que os candidatos tenham

acesso às informações de forma compreensível e objetiva, tal como idealmente deveria ser. Também vale ressaltar que diferentemente dos demais editais citados acima, as inscrições para o concurso público regido pelo edital nº 004/2023 foram realizadas eletronicamente, e não mais em formato presencial, como vinha sendo feito até então.

Isso pode ser considerado um importante avanço no que tange ao alcance das vagas ofertadas nesse edital, visto que possibilita um maior número de candidatos inscritos devido a facilidade de realizar todo o procedimento inicial de inscrição em formato eletrônico, e não mais tendo a obrigatoriedade de comparecimento no *campus* ao qual a vaga é oferecida.

À vista disso, me atenho a partir de agora a como a lei nº 12.990/2014 foi mencionada e aplicada no referido edital. De antemão destaco 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 a política prevista na lei nº 12.990/2014 se efetivar na prática. Isso porque, passados 9 anos da promulgação da legislação, a instituição permanece publicando seus editais sem mudanças efetivas em relação à política de reserva de vagas para pessoas negras. São adotados sempre os mesmos formato e redação nesses certames, aparentemente sem a intenção de provocar mudanças práticas.

Essas ações institucionais que atuam dificultando o acesso de candidatos cotistas, através da manutenção de um padrão de edital, mesmo após a publicação da ADC nº 41/2017, que define de forma unânime o entendimento acerca da aplicação da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos, podem se caracterizar como práticas racistas, pois "atuam na formulação de regras e imposição de padrões sociais que atribuem privilégios a um determinado grupo racial, no caso, os brancos" (ALMEIDA, 2019, p. 46).

Sendo assim, como houve, então, a reserva na prática das cotas raciais no edital nº 004/2023, já que em seu texto é previsto que o percentual de 20% será aplicado a cada cargo/especialidade em separado? Primeiramente, vale destacar que esse edital foi

publicado quando a presente pesquisa já estava em andamento, e que, assim, pude acompanhar as etapas de operacionalização desse concurso público de modo mais aprofundado que os demais editais analisados.

Assim, ao ser publicizado pelo Cefet/RJ, de imediato, o edital nº 004/2023 foi assunto recorrente em diversos departamentos da instituição. Isso porque, primeiramente, o debate acerca das cotas raciais ganhou notoriedade nos últimos anos em decorrência da própria discussão acerca da revisão da lei nº 12.990/2014. Isso se deu, em grande medida, devido a eleição em 2022 do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, e a consequente criação do Ministério da Igualdade Racial, em janeiro de 2023. Vale frisar que a ministra nomeada para a pasta, Anielle Franco, foi aluna e egressa deste programa de mestrado do Cefet/RJ pouco antes de assumir o ministério, o que reacenderam nossas expectativas pela continuidade da lei nº 12.990/2014.

É evidente que os movimentos negros e indígenas já vinham pressionando o Estado pela permanência e ampliação da lei nº 12.990/2014, mas, sem dúvidas, a eleição de Lula como chefe do Executivo Federal diante do candidato Jair Bolsonaro, abriu uma janela de oportunidades para que essas políticas de ação afirmativa pudessem ser aprimoradas e continuadas durante seu terceiro mandato como presidente do Brasil.

Em segundo lugar, em uma escala institucional, o debate acerca da implementação de políticas de promoção da igualdade racial, no âmbito do Cefet/RJ, também havia sido intensificado entre docentes e técnico-administrativos, fruto da recente criação do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico Raciais (CPICER), em 11 de abril de 2023, já citado nesta pesquisa. Então, o que pude perceber entre os servidores da instituição foi a intensificação do debate acerca das cotas raciais em concursos públicos, seja a partir de opiniões favoráveis ou contrárias à ação afirmativa.

Nesse momento, a pauta da vez seria como o Cefet/RJ se manifestaria em relação à lei nº 12.990/2014 que, a meu ver, passa a ser um dos debates mais difundidos entre os próprios servidores da instituição à época da publicação do edital nº 004/2023. E foi exatamente essa expectativa, em como o Cefet/RJ interpretaria a lei de cotas raciais, que fez com que a publicação do referido edital tivesse tanta repercussão institucional.

Ao ser divulgado oficialmente em 05 de junho de 2023, o certame apresentou o mesmo padrão que o Cefet/RJ adotou em outros editais, conforme já foi demonstrado acima, e 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 em separado, 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".

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 ofertadas em 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 minha percepção, é um modelo de distribuição das vagas reservadas muito questionável.

Esse sorteio consiste basicamente em definir em quais "cargos/especialidades" a reserva de vagas será aplicada. Assim, não há alteração nenhuma no padrão em que as vagas são segmentadas no edital nº 004/2023. Diante disso, destaco a seguir um trecho do edital complementar nº 007 de 20 de junho de 2023, a fim de examinar a metodologia adotada para a distribuição das vagas reservadas às cotas raciais:

> O Diretor-Geral do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – Cefet/RJ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e considerando:
>
> 1. A necessidade de conferir mais transparência ao Concurso Público para provimento efetivo de vagas no cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Magistério Federal regido pelo Edital nº 04/2023, publicado no Diário Oficial da União de 06/06/2023 (Edição 107, Seção 3), em atendimento à demanda de procedência do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico Raciais do Cefet/RJ;
>
> 2. O total de 81 (oitenta e uma) vagas distribuídas em conformidade com o Anexo deste edital e que retratam, exatamente, as vagas constantes dos Anexos 1 a 4 do Edital nº 04/2023 mencionado no item precedente;
>
> 3. A necessidade de atender ao disposto nos diplomas legais vigentes, em particular no Decreto Federal no 9.508/2018, que trata da reserva de vagas a pessoas com deficiência; e na Lei Federal no 12.990/2014, que trata da reserva de vagas a pessoas negras; e,
>
> 4. A necessidade de aplicação dos percentuais de reserva de vagas sobre o número total de vagas a serem ofertadas em edital, em consonância com a Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 Distrito Federal, de 08/06/2017, do Plenário do Supremo Tribunal Federal, e a distribuição do número de vagas resultante desse cálculo nas diversas opções de vagas constantes do Anexo Único deste Edital,
>
> Resolve tornar pública a realização de sorteio, em sessão pública, a realizar-se das 10h às 13h do dia 26 de junho de 2023 no Auditório 2 situado na Avenida

> Maracanã, 229, Bloco C, Maracanã – Rio de Janeiro/RJ (Sede), a qual, para alcance de todos os demais 7 (sete) campi, e a quem irrestritamente interessar, será transmitida em tempo real no canal da Diretoria de Ensino do Youtube (link a ser disponibilizado na página do concurso público), gravada e devidamente consignada em ata.

A primeira questão a ser abordada é que, com a prática do sorteio público, o quadro de vagas disponibilizadas em edital permaneceu exatamente o mesmo, fragmentado por áreas do conhecimento e, em alguns casos, se subdividindo em "perfis", como já foi apresentado na seção anterior. A diferença, agora, consistiu em que vagas reservadas a candidatos cotistas foram definidas a partir de um sorteio público, ou seja, prevalece o critério da "sorte" na distribuição das cotas raciais.

Acerca do procedimento do sorteio público na definição das vagas que serão reservadas aos candidatos negros, Santos *et al.* (2021, p. 4) afirmam que:

> Não se questiona por qual motivo as instituições, sem poderes legislativos para tal, alteraram o texto da norma de forma a restringir sua aplicação. A lei trata de cargos efetivos e, no magistério superior, só existe um cargo para essa finalidade; portanto, os 20% só poderiam ser em cima da totalidade das vagas de cada edital. **Outro aspecto diz respeito a não aplicação do Art. 3º da Lei nº 12.990/2014. A lei não autoriza a escolha de quais negros e negras poderão acessá-la em virtude do sorteio de uma área para garantir a aplicação da norma. Todos os negros e negras têm direito a plena aplicação da lei, independentemente da área de atuação** (grifo nosso).

Dito isso, é um tanto quanto questionável a aplicação desse método de distribuição das vagas reservadas, haja vista que não há previsão legal, no próprio texto da lei nº 12.990/2014, para a escolha de quais áreas de atuação devem ser contempladas pelas cotas raciais. No caso do Cefet/RJ, há indicativos que demonstram que a opção pelo sorteio público foi a escolhida devido a resistência institucional em se pensar um novo formato de editais, no qual as vagas das mesmas áreas do conhecimento pudessem ser aglutinadas e, assim, o percentual dos 20% fosse aplicado para a totalidade dessas vagas.

Ainda de acordo com as considerações de Santos *et al.* (2021, p. 16):

> Independentemente da posição que possamos ter em relação à justificação moral sobre as cotas, há uma norma aprovada pelo Estado brasileiro e julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2017). **Portanto, o Estado Democrático de Direito exige o respeito às normas e o esforço de seus operadores à garantia da máxima efetividade. Quando o desrespeito às normas afeta de forma exclusiva a população negra, esse Estado passa a ser revestido de uma cultura racista que a própria norma busca combater, o racismo institucional** (grifo nosso).

Portanto, no entendimento dos autores acima, é exatamente no desrespeito às

normas do Estado brasileiro, que “afeta de forma exclusiva a população negra”, que se materializa o racismo institucional. Por isso, reforço que o questionamento ao sorteio público, utilizado neste concurso público pelo Cefet/RJ, se deve justamente ao fato de não haver nenhum tipo de previsão legal que ampare esse procedimento na aplicação das cotas raciais e que, por fim, leva mais uma vez à limitação do alcance dessa ação afirmativa.

Logo, é possível afirmar que esse método compromete a efetividade máxima da lei nº 12.990/2014, pois, ao deixar a cargo da “sorte” a reserva de vagas, os candidatos negros dos “cargos/especialidades” que não foram sorteados têm o seu direito às cotas raciais negado, situação essa que demonstra como o racismo opera nas dinâmicas institucionais, naturalizando, portanto, práticas administrativas que limitam o direito das pessoas negras.

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 público do Cefet/RJ, ela ainda foi realizada de maneira que os efeitos desejados pela legislação ficaram limitados. Mesmo assim, é válido destacar o papel do CPICER ao reivindicar práticas administrativas que, de fato, fizessem a lei nº 12.990/2014 surtir algum efeito prático após cinco editais em que a legislação não apresentou maiores efeitos substanciais.

Em vista disso, após a realização desse sorteio público, as vagas destinadas às cotas raciais foram distribuídas da seguinte forma:

Quadro 7: Quadro de vagas distribuídas para as cotas raciais após o sorteio público

***Campus*/Departamento**	**Área do Conhecimento**	**Ampla Concorrência**	**Cota Racial**
Angra dos Reis	Engenharia Elétrica – Sistemas de Controle e Eletrônica	0	1
Angra dos Reis	Engenharia Elétrica – Sistemas Elétricos Industriais	1	1
Angra dos Reis	Administração	1	1
Maracanã (DIREN/DEMET)	Educação Física	2	1
Maracanã (DIREN/DEMET)	Ciência da computação	0	1
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia de Controle e Automação (Perfil 1: Sistemas de Controle)	1	1

Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia de Controle e Automação (Perfil 2: Automação Industrial)	0	1
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia Ambiental (Perfil 1)	2	1
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia de Telecomunicações (Perfil Graduação)	0	1
Maracanã (DIREN/DEPES)	Administração	0	1
Itaguaí	Engenharia Mecânica (Perfil 1)	0	1
Maria da Graça	Informática	1	1
Nova Friburgo	Engenharia Elétrica	1	1
Nova Friburgo	Ciência da Computação	1	1
Nova Iguaçu	Engenharia de Produção (Perfil 1: Engenharia do Produto)	0	1
Nova Iguaçu	Engenharia de Produção (Perfil 2: Ergonomia e Segurança do Trabalho)	0	1
TOTAL DE VAGAS RESERVADAS ÀS COTAS RACIAIS			**16**

Fonte: elaborado pela autora a partir do Anexo 6 de 26/06/2023 (2024)

A partir do quadro acima é possível observar que o percentual de 20% destinado às cotas raciais foi respeitado após a realização do sorteio público, tendo em vista que no edital de abertura foi previsto um total de 81 vagas. Mas, a questão que deve ser respondida, agora, é a seguinte: será que essas 16 vagas reservadas foram, de fato, ocupadas por candidatos negros?

Antes de analisar essa questão, pontuo ainda que após a publicação do edital complementar nº 007/2023, que determinou a realização do sorteio público para reserva de vagas às cotas raciais, foi emitido, na página eletrônica do concurso, o comunicado nº 04/2023, dispondo que:

> O citado Comitê [Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico-Raciais do Cefet/RJ], cabível se faz acrescentar, orientou, também, a necessidade de se incluir no Edital nº 04/2023 os procedimentos de Heteroidentificação, os quais deverão ser operados em antecedência às nomeações com o fito de se evitar fraudes, razão pela qual houve a edição da Errata nº 01, também publicada na página do concurso, a qual cria o Anexo 8. Informa-se, por último, que essa providência implicou em alteração do cronograma disposto no Anexo 7, o qual, devidamente retificado, também se acha publicado na página do concurso.

Isso revela que além da demanda de procedência do CPICER que levou ao sorteio público para efetivar a reserva de vagas às cotas raciais, o referido comitê orientou ainda

a inclusão da etapa de heteroidentificação nesse concurso público, que também é um avanço expressivo e muito relevante em relação aos editais anteriores. De acordo com o Anexo 8 do edital nº 004/2023, o CPICER foi, inclusive, o responsável pela constituição das comissões de heteroidentificação desse concurso.

A partir disso, por meio dessa análise documental, há indicativos de que o Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico-Raciais do Cefet/RJ (CPICER) tenha exercido um papel central na condução da implementação das cotas raciais no edital em tela. Portanto, o CPICER representou, até então, um ganho substancial para a instituição, que após praticamente uma década da promulgação da lei nº 12.990/2014 finalmente tem seu primeiro concurso público com vagas reservadas às pessoas negras.

Então, nesta análise, o que resta a fazer, ainda, é apurar se realmente as cotas raciais alcançaram seus sujeitos de direito e se as 16 (dezesseis) vagas reservadas foram ocupadas, na prática, por candidatos negros. Na página eletrônica do concurso público pude localizar a Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27 de dezembro de 2023, que homologa e torna público o resultado desse concurso público após a conclusão dos trabalhos da comissão de heteroidentificação, para exercício nos *campi*: Angra dos Reis, Maracanã, Maria da Graça e Nova Iguaçu. Já os *campi* Itaguaí e Nova Friburgo, que também possuíam vagas reservadas às cotas raciais, conforme apresentado no quadro 7, não foram relacionados na Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27/12/2023.

No quadro 8 sistematizo, com base na portaria acima, quantos candidatos foram classificados como cotistas de acordo com as áreas do conhecimento que possuíam a reserva de vagas:

Quadro 8: Quadro de vagas das cotas raciais após a homologação do resultado final

***Campus*/Departamento**	**Área do Conhecimento**	**Nº de vagas para Cota Racial**	**Quantos cotistas foram classificados?**
Angra dos Reis	Engenharia Elétrica – Sistemas de Controle e Eletrônica	1	1
Angra dos Reis	Engenharia Elétrica – Sistemas Elétricos Industriais	1	-
Angra dos Reis	Administração	1	1
Maracanã (DIREN/DEMET)	Educação Física	1	5
Maracanã	Ciência da computação	1	-

(DIREN/DEMET)			
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia de Controle e Automação (Perfil 1: Sistemas de Controle)	1	1
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia de Controle e Automação (Perfil 2: Automação Industrial)	1	-
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia Ambiental (Perfil 1)	1	2
Maracanã (DIREN/DEPES)	Engenharia de Telecomunicações (Perfil Graduação)	1	1
Maracanã (DIREN/DEPES)	Administração	1	1
Itaguaí	Engenharia Mecânica (Perfil 1)	1	-
Maria da Graça	Informática	1	2
Nova Friburgo	Engenharia Elétrica	1	-
Nova Friburgo	Ciência da Computação	1	-
Nova Iguaçu	Engenharia de Produção (Perfil 1: Engenharia do Produto)	1	1
Nova Iguaçu	Engenharia de Produção (Perfil 2: Ergonomia e Segurança do Trabalho)	1	2
TOTAL DE COTISTAS CLASSIFICADOS			**17**

Fonte: elaborado pela autora a partir da Portaria CEFET-RJ nº 1.443, de 27/12/2023 (2024)

Com base nesses dados extraídos da Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27/12/2023, é possível notar que além das vagas de Itaguaí e Nova Friburgo, outras áreas do conhecimento em que houve a reserva das cotas raciais não aparecem na listagem disponibilizada na portaria. Dentre elas estão: “Engenharia Elétrica – Sistemas Elétricos Industriais” (Angra dos Reis), além de “Ciência da computação” e “Engenharia de Controle e Automação – Perfil 2” (Maracanã), destacadas na cor laranja no quadro acima.

Não é possível afirmar, apenas com a análise da Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27/12/2023, se a opção por suprimir as vagas dessas áreas do conhecimento da listagem de homologação do resultado final foi em virtude da ausência de candidatos aprovados para essas vagas através das cotas raciais.

Em virtude disso, foi preciso consultar a Portaria Cefet/RJ nº 1.264, de 24 de novembro de 2023, também disponibilizada na página eletrônica desse concurso público, na qual apresenta, no Anexo I, a relação dos candidatos aprovados que não se submeteram

ao procedimento de heteroidentificação, e, no Anexo II, a relação de candidatos aprovados, mas que ainda deveriam se passar pela etapa de heteroidentificação. Ressalto, primeiramente, que no parágrafo único da referida portaria é mencionado que a área do conhecimento de "Ciência da Computação" (Maracanã) não houve candidatos aprovados, seja por ampla concorrência ou por cotas raciais.

Assim sendo, resta averiguar o porquê das demais áreas do conhecimento em que houve a reserva de vagas para as cotas raciais, não apresentarem candidatos cotistas aprovados. Segundo o disposto o Anexo I da Portaria Cefet/RJ nº 1.264, de 24/11/2023, na área do conhecimento "Engenharia Elétrica – Sistemas Elétricos Industriais" (Angra dos Reis) há apenas 01 (um) candidato aprovado. Pela comparação da listagem apresentada no Anexo I e no Anexo II, já é possível afirmar que esse único candidato não optou por concorrer ao concurso público através das cotas raciais, já que seu nome não está na listagem daqueles que se submeteriam ao procedimento de heteroidentificação.

Já na vaga destinada à área de "Engenharia de Controle e Automação – Perfil 2" (Maracanã), também existe apenas 01 (um) candidato aprovado. A diferença em relação ao caso apresentado acima, é que esse único candidato está na listagem daqueles que ainda deveriam passar pelo procedimento de heteroidentificação, ou seja, é possível afirmar que esse candidato optou por concorrer ao concurso público por meio das cotas raciais. Então, por que mesmo havendo um candidato aprovado para a área de "Engenharia de Controle e Automação – Perfil 2" (Maracanã), que optou pelas cotas raciais, não há nenhum candidato classificado na homologação do resultado final para essa área?

Mesmo que esse candidato tivesse sua candidatura indeferida como cotista, após o procedimento de heteroidentificação, ele poderia ser classificado pela ampla concorrência por ter atingido os critérios classificatórios e, ainda, por ser o único aprovado para essa área do conhecimento. Entretanto, seu nome não aparece na homologação do resultado final, após a etapa de heteroidentificação, disposta na Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27/12/2023. Não é possível concluir, a partir dessa análise documental, o que de fato teria acontecido para que a aprovação desse candidato não fosse homologada, seja por cotas raciais ou por ampla concorrência.

O que se pode complementar, a partir disso, é que em alguns casos é prevista a eliminação do concurso público, conforme listado no Anexo 8 do edital nº 004/2023, que trata do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos

candidatos negros (pretos e pardos). Mas o que vale ressaltar, diante do caso apresentado, é que mais uma vaga que foi destinada às cotas raciais deixa de ser preenchida. E, portanto, já há um *déficit* de 03 (três) vagas do total das 16 (dezesseis) que deveriam estar ocupadas por candidatos cotistas negros.

Além disso, ainda é preciso analisar a razão pela qual as vagas dos *campi* Itaguaí e Nova Friburgo não são mostradas na listagem de homologação do resultado final após a conclusão dos trabalhos da comissão de heteroidentificação. Para isso, recorri à observação da relação de candidatos aprovados, mas que ainda deveriam passar pela etapa de heteroidentificação, disposta no Anexo II da Portaria Cefet/RJ nº 1.264, de 24/11/2023. Logo, pude perceber que não havia candidatos desses dois *campi* que se candidataram por cotas raciais, já que nessa relação de candidatos não havia nenhum nome relacionado para as vagas de Itaguaí e Nova Iguaçu.

Sendo assim, as áreas do conhecimento de "Engenharia Mecânica – Perfil 1" (Itaguaí), "Engenharia Elétrica" e "Ciência da Computação" (Nova Friburgo) não tiveram candidatos aprovados que optaram pelas cotas raciais. Além do mais, todas essas três áreas tiveram candidatos aprovados que concorreram pela ampla concorrência, o que demonstra, a princípio, duas possibilidades: que não houve candidatos cotistas negros inscritos para tais áreas do conhecimento ou, ainda, que esses candidatos não foram aprovados no decorrer das etapas do concurso público.

Diante disso, são mais 03 (três) vagas daquelas reservadas às cotas raciais que, na prática, não foram ocupadas por pessoas negras, gerando um *déficit* de 06 (seis) vagas do total das 16 (dezesseis) que haviam sido reservadas após a realização do sorteio. Mas, então, o que acontece quando não existem candidatos cotistas classificados para as áreas do conhecimento em que há vagas reservadas? O edital complementar nº 007, de 20/06/2023, que estabelece a reserva de vagas às cotas raciais no concurso público em questão, não dispõe de nenhum item que indique objetivamente o que seria feito nesses casos. Além disso, na ata do sorteio público, realizado em 26/06/2023, que também está disponível na página eletrônica do concurso, não há qualquer menção a essa situação que, eventualmente, poderia acontecer.

Sendo assim, vejamos, então, como a lei nº 12.990/2014 faz menção a esses casos:

> Art. 3º § 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais

candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Ante o exposto, como não há nenhuma prerrogativa nos documentos institucionais analisados para esses casos, devemos nos orientar pelo texto da lei. Portanto, essas 06 (seis) vagas que deveriam ser ocupadas por pessoas negras nesse concurso público, ao que tudo indica, passam para a ampla concorrência por estarem engessadas em uma "área do conhecimento" em que não há candidatos cotistas aprovados.

Isso demonstra, mais uma vez, a fragilidade do sorteio público como método de distribuição das vagas reservadas, pois ao limitar às cotas raciais a apenas alguns "cargos/especialidades", o Cefet/RJ restringe que pessoas negras de outras áreas do conhecimento tenham acesso ao seu direito, como já foi mencionado acima. Além disso, nos casos em que não há candidatos negros aprovados para essas áreas sorteadas, as cotas raciais deixam de ser usadas por cotistas classificados para outras áreas do conhecimento.

Um exemplo disso, é a área do conhecimento de "Educação Física" (Maracanã), que no edital de abertura disponibiliza 02 (duas) vagas, em que uma delas é sorteada para as cotas raciais. Entretanto, há 05 (cinco) candidatos cotistas classificados, como mostra a Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27/12/2023, então por que não transferir uma dessas vagas destinadas às cotas raciais que não foram ocupadas para as áreas em que há cotistas classificados, como a de "Educação Física" (Maracanã)?

Se não fosse a resistência institucional em adotar um novo formato de edital, em que as cotas raciais fossem aplicadas para a totalidade das vagas, independentemente de "cargos/especialidades", haveria a possibilidade das 16 (dezesseis) vagas reservadas neste concurso público, de fato, serem ocupadas por pessoas negras, visto que houve 17 (dezessete) candidatos cotistas classificados, como apresento no quadro 8.

Por isso, a ideia de que um direito à população negra deve ser sorteado, como foi feito neste concurso público regido pelo edital nº 004/2023, nada mais é do que uma estratégia empreendida pela branquitude a fim de manter uma estrutura de privilégios materiais e simbólicos aos seus "iguais", em detrimento de todos os outros que são sujeitos de direito dessa política pública. Como afirma Dias Filho (2022, p. 97), "a dificuldade em calcar a ação afirmativa numa perspectiva reparadora, explicita a manutenção do caráter eurocêntrico e colonial da nossa sociedade, com efeitos concretos sobre o papel das universidades".

Ainda que o referido edital tenha avançado em relação aos demais analisados na

seção anterior, no que concerne a reserva de vagas prevista na lei nº 12.990/2014, a ação afirmativa prevista nessa legislação não alcançou sua efetividade máxima, em decorrência da opção do Cefet/RJ pelo procedimento do sorteio público. Ademais, não foi possível verificar, por meio dos documentos disponibilizados no site do Cefet/RJ, se esses candidatos cotistas classificados dentro do número de vagas previstas no edital de abertura, foram nomeados e empossados.

Para dar continuidade a essa investigação seria necessária uma pesquisa no Diário Oficial da União, a fim de localizar os nomes desses candidatos cotistas e suas respectivas nomeações. E ainda, posteriormente, solicitar ao Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) do Cefet/RJ uma relação dos candidatos nomeados nesse concurso público que foram convocados para a investidura no cargo público, que ocorre após a análise de uma série de documentações pessoais que habilitam o candidato nomeado a ser empossado como servidor público federal. A partir então dessas ações seria possível obter, sem dúvidas, a quantidade de candidatos cotistas que, de fato, tomaram posse como professores efetivos do Cefet/RJ.

Assim sendo, sem a pretensão de esgotar o tema abordado nesta dissertação, seria de extrema relevância o prosseguimento dessa pesquisa, a fim de não apenas quantificar os candidatos cotistas que foram empossados, mas, principalmente, monitorar o surgimento de novas vagas durante a vigência do concurso. Isso porque a listagem de candidatos cotistas aprovados, apresentada na Portaria Cefet/RJ nº 1.443, de 27/12/2023, deve continuar válida para todo o prazo de validade desse concurso público, e assim, caso haja novas vagas nessas áreas de conhecimento, a convocação desses cotistas deve ser realizada conforme a ordem de classificação apresentada.

Além do mais, como esse foi o primeiro e único edital, até o momento, para os cargos de professores efetivos em que houve candidatos cotistas classificados, seria indicado que os departamentos/setores envolvidos na operacionalização desse concurso público mapeassem os pontos de melhoria, no que tange a reserva e aplicabilidade das cotas raciais, para os futuros editais do Cefet/RJ.

Acima de tudo, a intenção desta dissertação é apresentar dados que possam servir como subsídios para que o Cefet/RJ se comprometa, na prática, com ações institucionais de combate ao racismo e a desigualdade racial no seu quadro de servidores efetivos, sobretudo, nos de docência. Uma das proposições sugeridas para esse fim é que o

percentual de 20% previsto para a reserva de vagas às cotas raciais nesse último concurso, regido pelo edital nº 004/2023, não seja um teto máximo, como apresentado no Comunicado nº 5, de 23/06/2023:

> Do sorteio em questão serão reservadas 16 (dezesseis) vagas para atendimento à Lei nº 12.990/2014 e 5 (cinco) vagas para atendimento ao Decreto nº 9.508/2018, quantidades que, respectivamente, equivalem, segundo os critérios legais de arredondamento, a 20% (vinte por cento) e 5% (cinco por cento) do total de 81 (oitenta e uma) vagas ofertadas no certame para o cargo de professor do ensino básico, técnico e tecnológico do magistério federal.

À exemplo disso, destaco o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), que neste ano de 2024, recebeu autorização da Procuradoria Geral Federal, órgão vinculado à Advocacia Geral da União (AGU), para a aplicação, em caráter temporário, do percentual de 30% para a reserva de vagas às pessoas negras em seus concursos públicos para docência. A demanda foi encaminhada pela própria gestão da universidade, a fim de buscar formas de reparação do *déficit* de vagas que deixaram de ser ocupadas por cotistas ao longo dos anos em que a lei nº 12.990/2014 não foi efetivamente aplicada nos editais da universidade.

Além de ampliar o percentual da reserva de vagas para candidatos negros nos concursos públicos, a UFPel também adotou medidas institucionais visando reparar as desigualdades raciais em seus cargos de docência. Segundo a matéria publicada, em 18/04/2024, no site institucional da UFPel:

> Nesse sentido, a gestão da UFPel procurou medidas para corrigir tal lacuna, implementando inicialmente duas alterações nos procedimentos dos concursos de docentes: a inclusão obrigatória de representantes negros nas bancas examinadoras e a exigência de justificativa por parte dos examinadores ao retirar pontos na prova prática.

Isso demonstra que a UFPel, no gozo de sua autonomia administrativa, buscou, ainda, estabelecer políticas institucionais em prol de equidade e justiça social na operacionalização desses concursos públicos, que também podem ser pensadas e aplicadas à realidade de outras Instituições Federais de Ensino, como no caso do Cefet/RJ.

Exemplos como esse mostram que é possível pensar e agir de modo com que essas instituições, de fato, busquem o enegrecimento dos seus quadros de professores efetivos, para que, assim, possamos, no mínimo, equiparar o quantitativo de pessoas negras nos cargos de docência com o da população brasileira. Como também, a partir de uma maior

pluralidade étnico-racial do corpo docente dessas instituições, estabelecer e ampliar novos modelos epistemológicos.

Considerações Finais

Esta dissertação se iniciou em um cenário político nacional em que vivíamos a tensão pela possibilidade da reeleição de um chefe do Executivo Federal abertamente contrário às políticas públicas de reparação das desigualdades sociorraciais e de promoção da justiça social. Nesse contexto, temíamos que os nossos direitos, tão arduamente conquistados, tais como a lei de cotas raciais nº 12.990/2014, pudessem ser ameaçados ou até mesmo extintos, pois além desse candidato que pleiteava a reeleição presidencial, havia muitos de seus apoiadores concorrendo aos cargos do Congresso Nacional brasileiro.

Essa campanha eleitoral do ano de 2022 nos mostrou, definitivamente, que as ações afirmativas voltadas à população negra estão longe de ser um direito consolidado, e que, a depender de cada mudança de governo, elas podem simplesmente ser revogadas. Diante disso, em uma escala nacional, penso que um dos grandes desafios que o Movimento Negro ainda tem de enfrentar é luta política para que as ações afirmativas se fortaleçam como políticas de Estado, e que, portanto, não estejam ameaçadas em cada nova eleição.

Mesmo assim, naquele momento, vermos a vitória do candidato Lula no contexto em que se deram essas eleições foi um alívio, ainda que momentâneo, para todos aqueles que acreditam no potencial de transformação que as políticas públicas de ações afirmativas podem promover na sociedade. A exemplo da lei nº 12.990/2014, sua vigência se encerraria neste ano de 2024 e, apesar de até o momento de finalização desta dissertação não termos a sanção presidencial que garanta a perenidade dessa lei, é inegável que se abriu uma janela de oportunidades para que a ação afirmativa prevista nessa legislação fosse ampliada e continuada. Apesar disso, devemos estar vigilantes à tramitação do Projeto de Lei nº 1.958/2021, que garante o prosseguimento dessa ação afirmativa, que ainda segue na Casa Revisora (Câmara dos Deputados) e que, como é sabido, enfrentará resistência por parte da oposição até que prossiga à sanção presidencial.

É relevante ressaltar também que para além da revisão e continuidade da lei nº 12.990/2014, seria fundamental a regulamentação de procedimentos no que tange a aplicabilidade da norma. Isso porque, como foi debatido nesta dissertação, muitas instituições públicas – a exemplo do próprio Cefet/RJ – têm adotado interpretações da legislação que limitam sua efetividade.

Nesse sentido, reforço a importância de dispositivos legais, à exemplo da Instrução Normativa MGI nº 23, de 25/07/2023, que disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos. Além disso, seria fundamental regulamentar e aplicar sanções legais a fim de coibir as instituições públicas de burlarem ou limitarem a ação afirmativa prevista no texto da lei nº 12.990/2014, evitando que problemas, tais como os identificados nos concursos públicos do Cefet/RJ, continuem se reproduzindo, sem que as instituições sejam responsabilizadas por isso.

No âmbito do Cefet/RJ, entendo que o objetivo geral desta dissertação foi atingido, haja vista que uma série de ações institucionais foram analisadas, principalmente no contexto de elaboração dos editais, a fim de demonstrar a maneira com que a instituição tem limitado os efeitos desejados pela lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para os cargos de magistério federal. Dentre essas práticas analisadas, aquela que foi unanimemente utilizada nos editais foi o fracionamento de vagas em áreas do conhecimento, que, por vezes, se subdividem em "perfis" dentro da mesma especialidade. Dos 06 (seis) editais que foram publicados, após a promulgação da lei nº 12.990/2014, e analisados nesta dissertação, todos eles adotam esse método de distribuição de vagas, ainda que haja dispositivos legais que recomendam o agrupamento de vagas em edital.

A própria ADC nº 41/2017 estabeleceu o entendimento de que não há amparo legal para o fracionamento das vagas, independentemente da natureza dos cargos ofertados nos concursos públicos. Sendo assim, ficou estipulado pelo STF que os editais não podem fracionar as vagas segundo a especialização exigida, como foi feito pelo Cefet/RJ, mesmo nos editais após a publicação dessa jurisprudência. Um dos pontos que mais me chamou atenção, em relação ao descumprimento da recomendação contida na ADC nº 41/2017, é que no último e mais recente concurso público da instituição, o edital complementar nº 007/2023, de 20/06/2023, menciona a ADC nº 41/2017, porém, continua realizando a mesma prática de fracionamento de vagas.

Além disso, uma outra forma de limitar, em termos práticos, a aplicabilidade da lei nº 12.990/2014 identificada nos editais do Cefet/RJ, foi condicionar a reserva de vagas a cada cargo/especialidade em separado, não levando em consideração a quantidade total de vagas oferecidas em edital. E, assim, como os cargos são separados por áreas do conhecimento, na maioria das vezes, eles não atingiram o mínimo de 03 (três) vagas para que houvesse a obrigatoriedade de cotas raciais. Esse entendimento também já foi

refutado pela ADC nº 41/2017, que definiu que a reserva de vagas seja feita com base na quantidade total de vagas ofertadas no edital de abertura, bem como sobre aquelas que surgirem durante o prazo de vigência do concurso público.

Uma outra observação que também se pode inferir acerca da análise realizada nesta dissertação é justamente em relação às vagas que, eventualmente, podem ter surgido após os editais de abertura. Não há informações no site do Cefet/RJ sobre possíveis convocações para além do número de vagas desses editais, o que não é raro acontecer nesses concursos públicos. Dessa forma, não foi possível apurar, com base nos documentos disponibilizados na página eletrônica da instituição, se mais candidatos foram convocados e, ainda, se a lei de cotas raciais foi aplicada nessas possíveis vagas excedentes.

Posto isso, destaco que apenas o concurso público regido pelo edital nº 004/2023 e pelo edital complementar nº 007/2023 disponibilizou uma listagem com a homologação do resultado final e a respectiva ordem de classificação dos candidatos cotistas. Esse foi um dos principais avanços identificados em relação aos 05 (cinco) editais anteriores, pois a partir dessa publicação, esses candidatos, ainda que não estejam classificados dentro do número de vagas previsto no edital de abertura, podem ser convocados durante o prazo de vigência do certame, caso surjam novas vagas.

Outro importante avanço também identificado apenas nesse último concurso público foi a realização da etapa de heteroidentificação dos candidatos que optaram concorrer por cotas raciais. É importante ressaltar que esse procedimento é indispensável para que as vagas reservadas sejam ocupadas verdadeiramente por seus sujeitos de direito, além de já ser um procedimento obrigatório desde o ano de 2018, conforme regulamenta a Portaria Normativa nº 4, de 06/04/2018.

A partir disso, uma das proposições desta pesquisa é que, por meio da atuação do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico Raciais (CPICER), a capacitação para membros de bancas de heteroidentificação seja realizada periodicamente por pessoas especialistas e que seja, ainda, amplamente divulgada na comunidade do Cefet/RJ, no intuito de reforçar, especialmente, a função social desse procedimento. Penso que seria muito potente uma parceria entre o CPICER e o Programa de Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Cefet/RJ, para que os membros de bancas de heteroidentificação pudessem se envolver em atividades pedagógicas desenvolvidas pelo programa, estimulando, assim,

a participação desses membros nos debates e projetos em torno da temática racial.

Adicionalmente a isso, entendo que a capacitação de todos aqueles lotados em departamentos/setores que estão envolvidos diretamente na operacionalização dos concursos públicos, não apenas dos membros de bancas de heteroidentificação, também deve ser periódica, e, sobretudo, célere. Primeiramente, para promover a urgente atualização do formato desses editais, segundo as legislações vigentes. Isso poderia evitar que os editais analisados nesta dissertação fossem reproduzidos a partir de um mesmo padrão durante anos, e, assim, possivelmente, não haveria nos dias de hoje um *déficit* de vagas que deixaram de ser ocupadas por pessoas negras, simplesmente pela não-observância da lei nº 12.990/2014 e demais normas complementares.

É indicado que essa capacitação dos servidores, visando a alteração nos padrões de editais do Cefet/RJ, seja realizada o mais brevemente possível, visto que o Projeto de Lei nº 1.958/2021, que dispõe sobre a revisão da lei nº 12.990/2014, amplia para 30% a reserva de vagas nos concursos públicos e estende o direito às cotas para as pessoas indígenas e quilombolas, além de também garantir a reserva de vagas nos processos seletivos simplificados. Isso demonstra que, se sancionada nesses moldes, o padrão atual de editais de magistério federal do Cefet/RJ não dará conta de garantir a máxima efetividade da ação afirmativa prevista nessa legislação.

Nesse sentido, é preciso, desde já, pensar em ações institucionais para que o próximo edital do Cefet/RJ não reproduza esse conjunto de lacunas que foram identificadas nos certames analisados nesta dissertação. Ademais, é preciso repensar, ainda, o modelo no qual esses concursos públicos de magistério federal vêm sendo pautados, para além dos seus editais. Diante disso, destaco que no momento atual de discussão e construção do novo PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional), que direcionará as ações estratégicas do Cefet/RJ para os próximos anos, é indispensável o debate acerca dos dados analisados nesta pesquisa.

Pensando nisso, a mudança de algumas práticas institucionais pode impulsionar a participação de mais pessoas nesses concursos públicos, alcançando, inclusive, um público de possíveis candidatos com maior diversidade étnico-racial. Destaco entre algumas dessas ações: publicizar as informações de modo mais organizado nos canais de comunicação institucionais; rever a real necessidade de algumas exigências e/ou formação acadêmica para determinadas vagas; facilitar o processo de inscrição (*online* e

presencial); viabilizar locais de fácil acesso para a realização das etapas de seleção; e publicizar, de forma mais transparente possível, os resultados das etapas de seleção aos candidatos e à comunidade do Cefet/RJ.

É possível, ainda, pensar em ações que busquem uma maior diversidade étnico-racial dos servidores que atuam nas etapas de seleção desses concursos públicos, principalmente entre aqueles responsáveis pela avaliação dos candidatos. Por exemplo, uma banca de avaliação das provas de aula com, ao menos, um professor avaliador negro, certamente muda a percepção do candidato cotista sobre a banca, e, consequentemente, sobre a própria instituição. Pensar em uma maior diversificação dos perfis não somente racial, como também de gênero, para compor as bancas examinadoras desses concursos públicos é uma forma, não muito complexa, de iniciar mudanças nos modelos desses concursos públicos. Além disso, é possível, ainda, incluir também pessoas de outras instituições e movimentos sociais, como já tem sido realizado em algumas bancas de heteroidentificação.

Por ora, ainda preciso refletir acerca do *déficit* gerado ao longo de quase uma década em que a lei de cotas raciais não surtiu nenhum efeito nesses editais do Cefet/RJ, essa lacuna de vagas não preenchidas por pessoas negras não pode simplesmente ser abandonada. Se faz necessário pensar em mecanismos institucionais de reparação que realmente estejam comprometidos com enegrecimento de seu corpo docente e que resgatem cada uma dessas vagas que, por direito, ainda devem ser reservadas aos candidatos cotistas.

Uma proposição para que o Cefet/RJ busque reparar esse *déficit* é atribuir um percentual maior de reserva de vagas às cotas raciais em seu próximo edital, de modo a não se limitar ao percentual estipulado na lei nº 12.990/2014 como um teto máximo. É necessário garantir que os 20%, previsto na atual legislação, venha a ser um percentual mínimo de reserva de vagas. Nesse sentido, o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), citado no último capítulo desta dissertação, mostra que ações de reparação a essa última década em que a lei de cotas raciais não atingiu sua efetividade máxima são possíveis e, acima de tudo, necessárias.

Por fim, é preciso, ainda, discutir estratégias institucionais, no âmbito do Cefet/RJ, em que a instituição, se valendo de sua autonomia administrativa, possa estipular ações antirracistas que alcancem também os servidores negros e negras já em exercício no

Cefet/RJ. Fazendo, assim, com que essas pessoas sejam encorajadas a se desenvolverem em suas carreiras, a participarem dos comitês e conselhos institucionais, e principalmente, sejam estimuladas a ocuparem cargos de liderança e espaços estratégicos de tomada de decisão.

Referências

ALENCAR, Alexandra Eliza Vieira. Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. **Revista de Antropologia**, v. 64, n. 3, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.189647.

ALMEIDA, Fabio Sampaio de. Epistemicídio. *In*: LANDULFO, Cristiane; MATOS, Doris (Orgs.). **Suleando conceitos e linguagens**: decolonialidades e epistemologias outras. Campinas, SP: Pontes Editores, 2022, p. 163-168.

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

ANIVERSÁRIO de fundação da Frente Negra Brasileira: uma parte da assistência. São Paulo, SP: [s.n.], 16 set. 1935. 1 foto, Cópia fotográfica de gelatina e prata, p&b, 8 x 11 cm em papel: 8,6 x 11,5 cm. Disponível em: http://objdigital.bn.br/objdigital2/acervo_digital/div_iconografia/icon299056/icon981690.html.

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://www.scielo.br/j/sssoc/a/jjB46rrCTkFzPC7KTBfSDzf/.

BARROS, José D' Assunção. **As hipóteses nas Ciências Humanas**: aspectos metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

BENTES, Nilma. Brasil-Durban-Brasil: um marco da luta contra o racismo. **Revista Estudos Feministas**, 10 (1), p. 229-236, 2002. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100017.

BENTO, Cida. **Pacto da Branquitude**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Gabinete da Ministra, Brasília, DF, 28 jul. 2023. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-mgi-n-23-de-25-de-julho-de-2023-499276293.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 ago. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.

BRASIL. Ministério Público Federal de Minas Gerais. **Ação Civil Pública**, 2016. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/mg/sala-de-imprensa/docs/acp-reserva-de-vagas/view.

BRASIL. Ministério Público Federal do Rio de Janeiro. **Ação Civil Pública**, 2019. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/noticias-rj/mpf-move-acao-contra-a-ufrj-por-infringir-sistema-de-cotas-em-concurso.

BRASIL. Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público, Brasília, DF, 02 ago. 2016. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906.

BRASIL. Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, Brasília, DF, 10 abr. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. Acórdão – Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/2017. **Boletim do Supremo Tribunal Federal**, 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. Acórdão – Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7654/2024. **Boletim do Supremo Tribunal Federal**, 2024. Disponível: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6930540.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves. Cotas raciais em concursos públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de Técnico Administrativo em Educação. 2020. **Dissertação (Mestrado)**, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, Rio de Janeiro, 2020.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Cotas Raciais em

Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672.

CANO, Ignacio. Nas trincheiras do método: o ensino da metodologia das ciências sociais no Brasil. **Dossiê Sociologias**, ano 14, n. 31, p. 94-119, 2012. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1517-45222012000300005.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. 2005. **Tese (Doutorado)**, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de Racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CARVALHO, José Jorge de. As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras. **Teoria & Pesquisa Revista de Ciência Política**, v. 1, n. 42, p. 303-340, São Carlos, 2003. Disponível em: https://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/index.php/tp/article/view/66/56.

CARVALHO, José Jorge de. Encontro de Saberes e descolonização: para uma refundação étnica, racial e epistêmica das universidades brasileiras. *In:* BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFOGUEL, Ramón. (Orgs.). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2020, p. 79-106.

CARVALHO, José Jorge de. Cotas étnico-raciais e cotas epistêmicas: bases para uma antropologia antirracista e descolonizadora. **Mana**, v. 28, n. 3, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0402.

CHIZZOTTI, Antonio. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 16, n. 002, p. 221-236, Universidade do Minho, Braga: Portugal, 2003. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/374/37416210.pdf.

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. **Mana**, v. 28, n. 3, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DIAS FILHO, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva. Branquitude e política de cotas para docentes nas universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia. 2022. **Dissertação (Mestrado)**, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, Rio de Janeiro, 2022.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., e VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.7476/9786599036477.

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. Disponível em: https://doi.org/10.1590/ES.254846.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIL, Antonio Carlos**. Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da. BRITO, José Eustáquio de. Ações Afirmativas de Promoção da Igualdade Racial na Educação: Lutas, conquistas e desafios. **Educ. Soc. [online]**, v. 42, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/ES.258226.

GROSFOGUEL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. **Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100003.

GRUPO em frente da sede da Delegação da FN.B. (Frente Negra Brasileira). São Paulo, SP: Wessel, [entre 1931 e 1937]. 1 foto, Cópia fotográfica de gelatina e prata, p&b, 8,8 x 13,8 cm. Disponível em: http://objdigital.bn.br/objdigital2/acervo_digital/div_iconografia/icon299056/icon981687.html.

HERINGER, Rosana. Democratização da educação superior no Brasil: das metas de inclusão ao sucesso acadêmico. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 19, n. 1, p. 7-17, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v19n1/03.pdf.

HERINGER, Rosana; CARREIRA, Denise. (Orgs.). **10 anos da Lei de Cotas**: conquistas e perspectivas. Faculdade de Educação, UFRJ, Rio de Janeiro: Ação Educativa, 2022.

hooks, bell. Intelectuais Negras. Tradução: Marcos Santarrita. **Revista de Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 464-478. Florianópolis: UFSC, 1995. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16465/15035.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2022: População e Domicílios, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MACHADO, Maricelia Cristiam Lopes. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/2017: as cotas para negros em foco. **Revista Conexões de Saberes**, v. 4, n. 2, p. 85 – 95, 2020. Disponível em: http://dx.doi.org/10.18542/rcs.v4i2.11461.

MBEMBE, Achille. **Crítica da Razão Negra**. Tradução: Marta Lança. Lisboa: Antígona, 2014.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 175, p. 8 - 28, jan./mar. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/198053146788.

MIGNOLO, Walter. **La idea de América Latina**: la herida colonial y la opción decolonial. Barcelona: Gedisa Editorial, 2007.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura**, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001. Disponível em: https://doi.org/10.5216/sec.v4i2.515.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude**: usos e sentidos. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: Identidade nacional *versus* identidade negra. 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NOGUEIRA, Isildinha Baptista. Significações do corpo negro. **Tese (Doutorado)**, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

NÚÑEZ, Geni. Nhande ayvu é da cor da terra: perspectivas indígenas guarani sobre etnogenocídio, raça, etnia e branquitude. **Tese (Doutorado)**, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

SANTANA, Robinho. **Retomada: a educação como arma de revolução**. São Paulo. 02 set. 2020. Instagram: @robinho_santana. Disponível em: https://www.instagram.com/p/CEpWdhNH4Xy/.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela Mão de Alice**: o social e político na pós-modernidade. São Paulo: Cortez Editora, 1995.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. **Novos Estudos CEBRAP**, 79, p. 71-94, 2007. Disponível em:

https://doi.org/10.1590/S0101-33002007000300004.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al*. Racismo institucional e contratação de docentes nas Universidades Federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. 1-21, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/ES.253647.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al.* Aplicação da Lei nº 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. **Educação & Realidade**, v. 47, p. 1 - 22, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2175-6236117094vs01.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. **História da África e do Brasil afrodescendente**. 1. ed. Rio de Janeiro: Pallas, 2017.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. **Racismo brasileiro**: uma história da formação do país. 1. ed. São Paulo: Todavia, 2022.

SCHMIDT, João Pedro. Para estudar políticas públicas: aspectos conceituais, metodológicos e abordagens teóricas. **Revista do Direito**, n. 56, p. 119-149, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.17058/rdunisc.v3i56.12688.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo": Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. **Tese (Doutorado)**, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix Garcia. **Perfil racial do serviço civil ativo do Executivo Federal (1999-2020)**. Nota Técnica n. 49 – IPEA, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.38116/ntdiest49.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro**: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.