

2021

Relatório Quantitativo sobre a Implementação da **Lei nº 12.990/2014** no Poder Executivo Federal.



Â



• 2021 •

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

Ministra de Estado da Mulher, da Família e
dos Direitos Humanos

Damares Alves

Secretário Nacional de Políticas de Promoção
da Igualdade Racial

Paulo Roberto

Secretário Adjunto de Políticas de Promoção
da Igualdade Racial

Esequiel Roque do Espírito Santo

Diretor do Departamento de Monitoramento
de Políticas Étnico-Raciais

Rodrigo José Henriques de Faria

Coordenadora-Geral de Elaboração de Estudos
e Diagnósticos

Danielle Mota

Coordenadora de Articulação e
Monitoramento

Raianne Xavier de Alcântara Horovits



ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Presidente

Diogo Godinho Ramos Costa

Diretora de Altos Estudos

Diana Magalhães de Souza Coutinho

Coordenador Geral de Ciência de Dados

Leonardo Monteiro Monasterio

Assessor de Ciência de Dados

Pedro Masson Sesconetto Souza

Equipe Técnica

Cristiano Alves Bezerra

Adalberto Bleme

Wanderson Maia Nascimento

Editoração Eletrônica

Samyra Lima

Imagens

Unsplash



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Equipe de Pesquisa

Coordenadores

Pedro Masson Sesconetto Souza

Wanderson Maia Nascimento

Pesquisadores

Danilo Santos Cardoso

Fernando Cesar Moreira Valle

Flávio Sousa da Vitória

Janaina Angelina Teixeira

Leonardo Rauta Martins

Lucas Macedo Almeida

Nailah Neves Veleci

Saulo Tarso Vale Bentes

Vanessa Patrícia Machado Silva

Resumo

A Lei nº 12.990, do dia 9 de junho de 2014, reservou para os negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos na administração pública federal. Este relatório traz o resultado do levantamento de dados sobre servidores que ingressaram no Poder Executivo Federal por concurso público entre 2014 e 2019. Para todos os concursos, excetuando a carreira de Professor do Magistério Superior, do percentual de candidatos aprovados e que constam no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), 15,4% se declararam e/ou foram identificados como cotista. Para a carreira de Professor do Magistério Superior, o percentual de nomeados em vagas reservadas para negros publicados em portarias no Diário Oficial da União (DOU) foi de 0,53%. Em ambos os casos, não se atinge o percentual de 20% estabelecido na Lei. Os principais entraves para se atingir o percentual citado ocorrem em dois momentos na realização dos concursos: na fase do edital de abertura; e nas nomeações publicadas em portarias no Diário Oficial da União. Além disso, há o caso de não haver pessoas inscritas como cotistas e aprovadas em número suficiente para se ocupar as vagas reservadas para negros. A avaliação conclui que apesar de garantir um percentual mínimo de entrada de negros no serviço público, a implementação da Lei não levou a um aumento expressivo da parcela de servidores negros e negras no Poder Executivo Federal.

• LISTA DE FIGURAS •

- **Figura 1**- Conteúdo do arquivo 220151111571.xml (arquivo de novembro de 2015, escolhido aleatoriamente). 23
- **Figura 2** – Resumo da Metodologia 26
- **Figura 3** – Edital de concurso para Carreira de Técnico-Administrativo em Educação da Universidade Federal da Fronteira Sul 52
- **Figura 4** – Concurso para Técnico do Seguro Social – INSS 2015 53
- **Figura 5** - Concurso para Procurador da Fazenda Nacional de 2ª Categoria – PGFN 2016 54

• LISTA DE TABELAS •

- **Tabela 1** – Exemplos de Match realizados com os nomes de aprovados e servidores do SIAPE 25
- **Tabela 2** – Candidatos Aprovados cadastrados no SIAPE 28
- **Tabela 3** – Ocupação de cargos e funções comissionadas 41

• LISTA DE GRÁFICOS •

- **Gráfico 1** – Percentual de Aprovados Cotistas por ano – SIAPE 30
- **Gráfico 2** - Forma de averiguação de candidatos cotistas por ano de realização do concurso 31
- **Gráfico 3** – Aprovados Cotistas por órgão (fora vinculados ao MEC) – SIAPE 32
- **Gráfico 4** – Aprovados Cotistas Institutos Federais – SIAPE 34
- **Gráfico 5** – Aprovados Cotistas Universidades Federais – SIAPE 35
- **Gráfico 6** – Aprovados Cotistas por cargo (fora órgãos vinculados ao MEC) – SIAPE 37
- **Gráfico 7** – Aprovados Cotistas por cargo (órgãos vinculados ao MEC) – SIAPE 38
- **Gráfico 8** – Remuneração Média – SIAPE 39
- **Gráfico 9** – Percentual sobre o total por faixa de remuneração – SIAPE 40
- **Gráfico 10** – Percentual de servidores homens ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada 42
- **Gráfico 11** – Percentual de servidoras mulheres ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada 43
- **Gráfico 12** – Percentual de Professores do Magistério superior nomeados em vagas de cotas – SIAPE 45
- **Gráfico 13** – Fluxo de entrada por raça de novos servidores concursados – SIAPE 47
- **Gráfico 14** – Fluxo de entrada de novos servidores negros e cotistas - SIAPE 47
- **Gráfico 15** – Evolução do estoque de servidores concursados por raça/cor - SIAPE 49

SUMÁRIO

1.	Introdução	8
2.	Capítulo 1 – Antecedente Histórico e Pesquisas realizadas sobre o tema	10 - 18
2.1.	Antecedente Histórico	11
2.2.	Lei nº 12.990/2014 e Normas Técnicas	13
2.3.	Pesquisas e Avaliações	15
3.	Capítulo 2- Metodologia	18 - 26
3.1.	Delimitação de escopo	20
3.2.	Estratégias de levantamento de dados	21
3.2.1.	Concursos realizados por bancas examinadoras	21
3.2.2.	Concurso para Professores do Magistério Superior	22
3.3.	Resultado dos levantamentos	24
4.	Capítulo 3 – Resultados e Análises dos dados	27 - 49
4.1.	Candidatos cotistas aprovados cadastrados no SIAPE	28
4.1.1.	Análise por ano e órgão	30
4.1.2.	Análise por Cargo	37
4.1.3.	Análise por faixa de remuneração	39
4.1.4.	Análise por cargos e funções comissionadas	41
4.2.	Professores do Magistério Superior nomeados e cadastrados no SIAPE	44
4.3.	Efeitos no quadro de servidores do Poder Executivo Federal	46
5.	Capítulo 4 - Estudos de Caso	50 - 55
6.	Conclusão	56 - 58
7.	Referências bibliográficas	59 - 61
8.	Anexos	62 - 91



• INTRODUÇÃO •

Introdução

A tarefa de avaliar a implementação da Lei nº 12.990/2014 se concentrou principalmente no levantamento de dados sobre servidores que ingressaram no serviço público em vagas reservadas para negros. Cabe ressaltar que inexistiu, no âmbito do Poder Executivo Federal, uma sistematização dessas informações, impossibilitando, em um primeiro momento, uma análise estatística mais aprofundada sobre os impactos da Lei na Administração Federal. Dessa forma, essa pesquisa analisa o output da Lei de Cotas para o serviço público, que seria o percentual de cotistas que entraram por concurso público, e o outcome da política, entendido aqui como a mudança racial no quadro de servidores públicos.

A depender da forma de organização do certame, distintas estratégias de análise foram desenhadas. No caso de provas realizadas por bancas examinadoras, foram levantadas todas as listas finais de aprovados nos concursos públicos e, posteriormente, foi realizado um batimento com o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). Essa estratégia oferece o “teto” para a nomeação de cotistas, visto que se todos os aprovados como cotistas fossem nomeados em vagas de cotistas, o limite máximo para a quantidade dessas vagas seria o número final de aprovados.

No caso dos concursos para Professor do Magistério Superior, foi realizada a leitura automatizada do Diário Oficial da União, com a aplicação de filtros de texto e testes de algoritmo de rede neural. Nessa situação, buscou-se o número exato de professores de Universidades Federais que foram nomeados em vagas reservadas para negros.

O relatório se estrutura da seguinte forma: o primeiro capítulo traz um breve levantamento histórico sobre a promulgação da Lei nº 12.990/2014 e suas normativas; em seguida, é apresentada a metodologia usada para se levantar os dados de servidores cotistas; o terceiro capítulo traz uma análise dos dados levantados, seguida pela análise de casos de concursos públicos específicos, para ilustrar possíveis entraves para atingir a meta de 20% de vagas reservadas para negros. A conclusão da pesquisa é de que, apesar de garantir um piso para novas nomeações de negros do serviço público, a implementação da Lei nº 12.990/2014, na forma que foi feita até aqui, foi insuficiente para garantir uma equiparação do número servidores negros com a população negra brasileira.



• **CAPÍTULO 1** •

Antecedente Histórico e Pesquisas realizadas sobre o tema

Capítulo 1

2.1. Antecedente Histórico

Abdias do Nascimento - criador do Teatro Experimental do Negro (TEN), criado no Rio de Janeiro em 1944 e um dos fundadores do Movimento Negro Unificado contra o Racismo e Discriminação Racial (MNU), fundado em 1978 – foi o primeiro parlamentar federal a propor ações afirmativas para negros no Brasil, através do Projeto de Lei 1.332/1983.

O projeto de Abdias do Nascimento previa “ações compensatórias”, objetivando que o quadro de servidores tivesse, no mínimo, 40% de negros, sendo 20% mulheres negras e 20% homens negros, em todos os cargos e direções – principalmente as funções que exigem melhores qualificações e tem melhores remunerações - de todos os órgãos da administração pública, direta e indireta, de níveis federal, estadual e municipal, incluídos os poderes executivo, judiciário e legislativo. Previa, também, que os órgãos apresentassem anualmente os relatórios das ações que estavam tomando e implementando para a inserção dessas ações compensatórias e que a cada cinco anos deveriam comprovar os resultados os submetendo a pesquisas estatísticas (BRASIL, 1983). O projeto não foi aprovado, mas na Constituição de 1988, no art. 37, foi determinada a reserva de um percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, sendo estas as primeiras reservas de vagas em concursos públicos na República após a redemocratização (IPEA, 2019, p. 3).

Em outra frente, no início do século XXI, as universidades públicas estaduais começaram a implementar independentemente as cotas sociais. Posteriormente,

- antecedente histórico e pesquisas realizadas sobre o tema

após perceberem que negros não estavam adentrando pelas sociais - mesmo estes sendo maiorias nas camadas mais populares -, criaram cotas mistas, sociais e raciais.

Os primeiros programas de ação afirmativa para ingresso no ensino superior foram implementados pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e pela Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF), baseados em leis estaduais que estabeleceram cotas para alunos de escola pública e, posteriormente, cotas para negros. Durante toda a década de 2000, a adoção de ações afirmativas para ingresso no ensino superior se intensificou – no início de 2012, havia 125 instituições de ensino superior (IES) com algum tipo de ação afirmativa para acesso dos candidatos, entre as quais, 51 IES possuíam programa com critério racial, isolado ou conjugado (Carvalho, 2012). (IPEA, 2013, p. 422)

A Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira universidade federal que, baseada nas experiências das universidades estaduais com cotas e por pressão interna dos alunos e professores, implementou cotas exclusivamente raciais em 2004. É desta cota racial que temos a judicialização de questionamento de constitucionalidade sobre ações afirmativas.

A proposta inicial do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), em uma tentativa de reforço legal para essas e outras ações independentes das Universidades em prol das cotas, previa reservas de vagas para negros “em cargos e empregos públicos, cursos de nível superior, empresas com mais de vinte empregados e candidaturas a cargos eletivos” (IPEA, 2016, p. 10). Entretanto, assim como no modus operandi adotado na Constituinte, essas propostas foram sendo suprimidas e substituídas ao longo do avanço da tramitação por propostas mais gerais, principalmente focalizadas em renda.

Em 2012, o Supremo Tribunal Federal julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186 e considerou constitucional a reserva de vagas nas universidades públicas, em resposta aos questionamentos sobre a constitucionalidade das cotas raciais da UnB. É importante destacar que uma resposta do Legislativo a esse reconhecimento constitucional das cotas raciais foi a aprovação da Lei nº 12.711/2012, que volta com propostas de cotas mistas, sociais e raciais, sendo renda o critério primário. A Lei garante a reserva de 50% das vagas em universidades federais e institutos federais de educação, ciência e tecnologia para alunos do ensino público, devendo ser respeitada a proporcionalidade de vagas de acordo com a proporção de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição.

Esta foi a conjuntura social, histórica e institucional que antecedeu a implementação das ações afirmativas para o serviço público, a Lei nº 12.990/2014.

2.2. Lei nº 12.990/2014 e Normas Técnicas

A Lei nº 12.990/2014 reserva aos negros:

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).

A reserva de vagas é aplicada toda vez que o número de vagas do concurso público for igual ou superior a três e deve constar expressamente nos editais dos concursos públicos, onde deverá estar especificado o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

Segundo a Lei, os candidatos negros concorrem concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência. Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas. A nomeação dos candidatos aprovados deve respeitar os critérios de alternância e proporcionalidade, considerando a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Em 2016, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas estabeleceu a Orientação Normativa nº 3, de agosto de 2016, que orientava a aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros nos concursos. Ela previa uma comissão de verificação, que teria como critério apenas o fenótipo.

Diante ainda de um cenário de controvérsias judiciais – suspensão de concursos por decisão judicial devido a reserva de vagas raciais - e de denúncias de fraudes nos concursos, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) entrou com Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) no Supremo Tribunal Federal para garantir o pleno reconhecimento da constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Em 8 de junho de 2017, o Supremo julgou a Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/2017, quando declarou a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 e fixou a seguinte tese de julgamento:

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o

contraditório e a ampla defesa (Brasil, 2017).

Coube ao Poder Judiciário, nesse caso, além de interferir na etapa de implementação da política, ou seja, atestar sua constitucionalidade, contemplar a etapa de identificação de problema, determinar a heteroidentificação como critério, interpretar a ordem de nomeação dos cotistas - que deve obedecer a proporcionalidade das vagas e não apenas nomearem após chamarem todos da lista de ampla concorrência -, e decidir que:

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 (STF, 2018. P, 3).

De acordo com a interpretação do STF, os concursos com baixo número de vagas, sempre que possível devem unir as vagas disponibilizadas para que se possa aplicar a reserva de vagas para negros. Destaca-se, também, que o percentual mínimo de 20% de reserva de vagas deve valer para todas as fases do concurso, não só para a final, e para todas as vagas oferecidas, o que inclui as vagas que podem surgir durante a vigência do concurso.

Em conformidade com a decisão do Supremo sobre a heteroidentificação, em 2018, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas regulamentou o processo de heteroidentificação, através da Portaria Normativa nº 4 de 2018, para fins de preenchimento das vagas reservadas para candidatos negros nos concursos públicos federais.

Segundo a normativa, os candidatos autodeclarados negros que não forem confirmados pela heteroidentificação deveriam ser automaticamente eliminados do concurso público, mesmo que tenham nota para aprovação na ampla concorrência. A eliminação dos candidatos não torna obrigatória a convocação suplementar de candidatos não convocados para o procedimento de heteroidentificação.

Dessa forma, esse é o arcabouço jurídico legal para implementação da Lei nº 12.990/2014 no serviço público federal. Apesar de possuir decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal acerca da sua implementação, praticamente inexistem parâmetros legais que regulamentam o seu monitoramento e avaliação.

O art. 5º da Lei nº 12.990/2014 traz que:

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.

Já o art. 59 da Lei nº 12.288/2010 diz:

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.

Apesar de determinação legal, até o momento não existe regulamentação das leis supracitadas com o estabelecimento de métodos, parâmetros e procedimentos para a avaliação e monitoramento de sua implementação. Não há, ainda, obrigatoriedade de registro do ingresso de servidores cotistas em bancos de dados públicos, o que dificulta a tarefa de avaliar a implementação da Lei nº 12.990/2014.

2.3. Pesquisas e Avaliações

A Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR) é responsável por lei pelo acompanhamento e avaliação anual das políticas de cotas raciais no serviço público federal. Em 2015, ela apresentou a Nota Técnica nº 43, de 12 de agosto de 2015, sobre o tema “Manifestações a propósito das várias consultas à SEPIR quanto a questões referentes à aplicação da Lei nº 12.990/2014”.

O documento identificou nos concursos públicos realizados entre setembro de 2014 e abril de 2015 as principais reclamações sobre os certames e apresentou sugestões técnicas para corrigir os problemas.

O levantamento identificou os concursos e provimentos autorizados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão de Pessoas. Através de pesquisa na internet, coletou os editais dos concursos com inscrições abertas e com reserva de vagas para negros e compilou o número de vagas segundo o nível do cargo, incluindo a formação de cadastro reserva.

Foram identificados 26 editais após a publicação da Lei nº 12.990/2014 até abril de 2015, com oferta de 4.177 vagas no geral, das quais 638 eram para cotistas negros.

- antecedente histórico e pesquisas realizadas sobre o tema

A porcentagem de oferta de vagas para negros no total foi de 15,3%. Dividindo por nível de cargo, 16,4% para cargo de nível médio e 14,4% para os cargos de nível superior.

Em relação às universidades e institutos federais que possuem editais que dividem as vagas por áreas/conhecimentos, o levantamento analisou para demonstração 2 concursos de universidades e 8 de institutos federais, em que o total de reserva de vagas ofertada por esses editais foi de apenas 7,7% do total.

Das reclamações da implementação da Lei destaca-se: a) o fracionamento das vagas reservadas, que segundo a nota técnica da SNPIR seria ato ilegal, pois a Lei prevê que a reserva de 20% é sobre a totalidade das vagas oferecidas no concurso público; b) critério de autodeclaração e falsa declaração racial, que a SNPIR sugeriu como solução a banca de heteroidentificação.

Em relação às porcentagens e aplicação das cotas aos cargos, há a pesquisa de Miranda (2015), *Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a Lei nº 12.990/2014*, que analisou a tramitação e as discussões sobre a ADPF 186 do STF, a Lei nº 12.711/2012, o projeto de Lei nº 6.735/2013 e a Lei nº 12.990/2014. As duas primeiras tratavam das cotas nas universidades públicas e as últimas, especificamente, sobre as cotas nos serviços públicos. Desse trabalho, destaca-se a análise das emendas apresentadas na Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público (CTASP) em relação ao projeto de Lei nº 6.735/2013. Essas emendas propunham que as cotas no serviço público tivessem um percentual maior, chegando até a 50% das vagas, tivessem um prazo indeterminado de vigência e que fossem estendidas para cargos de comissão e para cargos no Poder Legislativo e Executivo.

Duarte e Ferreira (2017), no artigo *Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos*, identificaram que, apesar dos avanços da Lei, estes foram limitados pela própria política, que ainda é sub-representativa, pois há três aspectos que impedem a equidade racial dentro do serviço público em relação a: **quanto**, em que apontam que o percentual fixo em 20% de vagas reservadas é inferior a correspondência racial de negros na população e que falta transparência no porquê da escolha desse percentual; **onde**, que corresponde a aplicação a todas as carreiras do Executivo Federal, sem fazer uma distinção das especificidades da composição racial de cada cargo; **quem**, quando contestam a exclusão nas cotas de cargos em comissão e cargos de direção e assessoramento superior, que são cargos chaves para a tomada de decisão (DUARTE; FERREIRA, 2017, p. 210-222).

Em relação ao perfil racial dos servidores da Administração, destaca-se o Relatório de Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016), em que Volpe e Silva (2016) analisaram, com dados até 2012, que, em termos gerais, o homem branco é o perfil com maior presença no serviço público e que ocupa os

cargos com remuneração maior. Já na posição oposta, encontramos as mulheres negras, que estão mais presentes nos cargos de menor remuneração e que se concentram na administração municipal.

Embora sejam negros 45,3% dos funcionários públicos e militares, sua participação não é equilibrada entre as esferas de poder. São negros 48,6% dos funcionários públicos municipais; no nível federal, a participação se reduz para 40,3% (PNAD, 2012). A desigualdade é ainda mais expressiva na ocupação dos cargos. Por exemplo, segundo dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), do governo federal, são negros apenas 6% dos diplomatas e 12% dos auditores da Receita Federal, alguns dos cargos de maior remuneração do poder executivo federal (SILVA e SILVA, 2014).

Silva (2016) destaca que, quando acessíveis, os relatórios de registro de pessoal da administração dificilmente contemplam a variável cor e raça, às vezes por ausência do quesito, por falta de respostas e até mesmo por incerteza da coleta da informação.

Mello e Resende (2019), no artigo *Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os*, analisaram a implementação das cotas para as 63 universidades federais, quando mais de três mil editais de concursos públicos para a carreira de magistério superior foram divulgados no período entre 9 de junho de 2014 e 31 de janeiro de 2018. Eles identificaram 15.055 vagas no geral e apenas 742 foram reservadas para negros (aproximadamente 4,93%). Destacaram, ainda, que nem todos os editais puderam ser encontrados, pois não estavam disponíveis nos sites das universidades.

Para Mello e Resende (2019), essa baixa reserva se dá devido ao fracionamento das vagas reservadas do edital e ainda apontam que o baixo número de candidatos negros nas vagas que são oferecidas para a reserva indica a necessidade de melhor divulgação dessas vagas e a necessidade de cotas raciais na pós-graduação (mestrado e doutorado).

Bulhões e De Oliveira Arruda (2020) complementam Mello e Resende (2019), apontando que as universidades falham na promoção da equidade racial, mesmo que de modo não intencional, quando: não convocam cotistas negros no percentual definido pela legislação; praticam a segmentação de cargos, que impede com que vagas sejam destinadas para as cotas raciais; não contemplam a convocação de cotistas em vagas excedentes; e permitem que as bancas de heteroidentificação sejam mais exigentes com determinados cargos.

A despeito de todos os estudos já realizados anteriormente, carece na

- ● antecedente histórico e pesquisas realizadas sobre o tema

literatura uma tentativa de levantamento amplo dos concursos realizados após a promulgação da Lei nº 12.990/2014 e a aferição dos servidores cotistas nomeados em vagas reservadas para negros e a sistematização desses dados. Esse é o objetivo da atual pesquisa de avaliação da implementação da referida Lei, que tem sua metodologia exposta no capítulo seguinte.



• **CAPÍTULO 2** •

Metodologia

Capítulo 2

3.1. Delimitação de escopo

Partindo da tentativa de construção de um panorama geral da execução da política de cotas a nível federal, optou-se por delimitar o levantamento a determinados grupos e, dentro desses grupos, buscou-se a totalidade dos servidores ingressantes. A delimitação respeitou, por exemplo, critérios de tempo e natureza dos cargos.

Primeiro, para a realização da busca, foi estabelecido que seriam levantadas as informações dos concursos públicos com edital de abertura a partir de junho de 2014 até dezembro de 2019. O período inicia-se a partir da vigência da Lei nº 12.990/2014 até o fim do ano de 2019 (momento em que foi iniciado o levantamento).

O segundo limite do público-alvo foi quanto aos concursos públicos desejados. Devido à falta de sistematização da informação relativa à quantidade de concursos que foram realizados pela Administração Pública Federal, optou-se por fazer o levantamento dos concursos públicos autorizados pelo Ministério da Economia¹ (os concursos para Professores do Magistério Superior não são autorizados expressamente nas tabelas de “autorização e provimentos”) no mesmo período descrito acima. Além desses, foram levantados dados relativos aos concursos da área de educação à nível federal (Universidades e Institutos Federais). Este molde retirou do levantamento os concursos de empresas públicas, sociedades de economia mista e de algumas autarquias e fundações, tais como os conselhos de entidades de classes. Outro fator para o estabelecimento deste corte foi a utilização do sistema SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Pessoal) como ferramenta para definição dos servidores nomeados no período e que tomaram posse. Cabe ressaltar que a Lei nº 12.990/2014 também está restrita ao Poder Executivo, o que retira do

1 <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/concursos/autorizacoes-e-provimentos>.

levantamento concursos dos Poderes Legislativo e Judiciário, além de Ministério Público e outros órgãos autônomos.

3.2. Estratégias de levantamento de dados

O levantamento é uma técnica de pesquisa que consiste na seleção dos elementos de interesse da pesquisa, conforme diretrizes e objetivos previamente definidos (Gil, 2002), o qual foi utilizado como ferramenta principal desta pesquisa.

A elaboração do instrumento de coleta foi dividida em dois grupos, de acordo com a forma de organização do certame. Isto é, para aqueles concursos que foram realizados por bancas examinadoras com centralidade no processo, foi utilizada uma estratégia distinta dos concursos realizados de forma descentralizada, no caso, os concursos para o cargo de Professor do Magistério Superior nas Universidades Federais.

3.2.1. Concursos realizados por bancas examinadoras

Para o primeiro caso, as informações foram obtidas de fontes oficiais, tais como os sítios das bancas de concursos e as páginas dos órgãos públicos. As informações extraídas nesta etapa foram: nome do candidato, ano e mês do concurso, órgão do concurso, se o candidato se inscreveu pelo sistema de cotas para negros ou se concorreu por outro meio². As informações foram extraídas especialmente dos arquivos de homologação de resultados finais e dos resultados das bancas de heteroidentificação.

Inicialmente, foram coletados apenas o nome dos candidatos aprovados e a identificação quanto ao fato de terem concorrido ou não ao sistema de cotas para candidatos negros. Contudo, verificou-se a necessidade de abastecer a base de dados com mais informações, a fim de auxiliar na identificação do aprovado dentro do SIAPE, permitindo a exclusão de homônimos ou a repetição de um candidato que passou em mais de um certame. O pré-teste, assim, permitiu identificar a necessidade de incluir mais informações na coleta, tais como: ano e mês do concurso, órgão/entidade para qual o candidato prestou concurso, órgão superior ao qual aquela entidade está vinculada ou subordinada e, finalmente, método de

² Além de concorrer pelas cotas de negros, os candidatos também podem se inscrever como pessoas com deficiência ou, caso não se enquadrem em nenhuma das outras opções, concorrem exclusivamente pela ampla concorrência.

seleção dos cotistas.

3.2.2. Concurso para Professores do Magistério Superior

No caso dos Professores do Magistério Superior, optou-se pela busca nominal de aprovados dentro do Diário Oficial da União, dado que existe uma grande descentralização na execução desses concursos, tendo sido realizado no período mais de 3000 (Mello e Resende, 2018) concursos. Durante a coleta, verificou-se a falta de padronização das portarias publicadas no DOU para a apresentação das nomeações, fato que dificultou o levantamento dessas informações. Em vários casos, não havia menção a forma de ingresso no serviço público (ampla concorrência ou política de cotas) e os que faziam menções utilizavam-se de vários termos diferentes, tais como: “negro”, “PPP” (Pessoas Pretas e Pardas), “Lei 12.990/2014”, “*”, “**”, “VRN” (Vagas Reservadas para Negros) entre outros.

Neste grupo, realizou-se um conjunto de buscas textuais com separação de filtros estruturados em 3 (três) etapas, sendo estas: localização de textos com citações de alguma das 69 (sessenta e nove) faculdades públicas consideradas no escopo do estudo; busca de palavras que se referenciasse ao ato de nomeação dentro dos resultados obtidos na etapa anterior; e, por fim, seleção de artigos dentre as etapas anteriores que possuíssem termos referentes a Lei nº 12.990/2014 (conforme descrito no parágrafo anterior).

Posteriormente a essa separação, realizou-se um trabalho em conjunto com a equipe de pesquisadores para validação dessas informações, por meio de análise manual de alguns artigos de interesse no Diário Oficial, obtendo-se, assim, a confirmação de uma precisão em relação aos valores esperados no estudo.

Uma segunda opção de análise para resolução do problema de busca dos docentes de magistério superior era referente à estruturação de uma rede neural que, com o auxílio de um banco de treino, fosse capaz de localizar automaticamente dentro da nossa variável textual, presente nos arquivos DOU, quais servidores seriam cotistas ou não.

Para isso, utilizou-se da linguagem de programação *Python* conjuntamente com os pacotes de *Tensorflow* e *Sklearn*, que utilizaram na modelagem 16 (dezesesseis) treinamentos textuais por iteração, conjuntamente com 30 (trinta) separações de *Data Frame*. No entanto, a rede neural criada possuiu uma acurácia de apenas 90% (noventa por cento) na predição de seus valores, e, por isso, preferiu-se a utilização da análise textual por meio de filtros, o qual permitiu aferir com 100% de acurácia a nomeação de servidores em vagas reservadas para negros.

A leitura do Diário Oficial foi feita a partir de arquivos disponibilizados pela Imprensa Nacional, por meio dos sítios in.gov.br e dados.gov.br, buscando obter todas as matérias datadas entre os anos de 2014 e 2019. Para realização dessa atividade, foi necessária a utilização da metodologia de *webscraping*, como uma tentativa de reduzir o tempo aplicado no processo de extração, limpeza e manipulação das bases de dados. Dessa maneira, utilizando da linguagem de programação *Python*, conjuntamente com a biblioteca *Beautiful Soup* (BS) e suas respectivas instâncias BS, possibilitou-se a manipulação do HTML da página em interesse com os referentes arquivos no formato XML. Ou seja, de maneira eficiente e direta, realizou-se uma extração automatizada dos dados em formato XML que continham todas as publicações referentes à seção 2 (dois) do Diário Oficial da União entre os anos de 2014 e 2019.

Durante o processo, observou-se a ausência de conteúdo dentro de tabelas quando estas se encontravam existentes ou anexadas às portarias no Diário Oficial. A figura abaixo traz um exemplo da ausência de informações para as tabelas.

Figura 1 - Conteúdo do arquivo 220151111571.xml (arquivo de novembro de 2015, escolhido aleatoriamente).

Fonte: dados.gov.br

Como é possível observar na Figura 1, ao exportar o conteúdo dos artigos para disponibilizar para o público externo, ocorreu um erro com as tabelas. Não foi possível conseguir o conteúdo da tabela do banco XML disponibilizado, apenas

```

This XML file does not appear to have any style information associated with it. The document tree is shown below.
<?xml version="1.0" encoding="UTF-8" standalone="no" ?>
<article numberPage="68" pubName="DO2" name="EDITAL" artType="EDITAL" pubDate="11/11/2015" artCategory="Editais e Avisos/MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL/SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL SUDESTE I EM SÃO PAULO GERÊNCIA EXECUTIVA - B - TAUBATÉ SEÇÃO OPERACIONAL DA GESTÃO DE PESSOAS" pdfPage="http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=2&data=11/11/2015&pagina=68" editionNumber="215">
  <body>
    <Identifica>
      EDITAL Nº 4, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2015 RESTABELECIMENTO DE PAGAMENTO
    </Identifica>
    <Data>
      10/11/2015
    </Data>
    <Ementa>
      O CHEFE DA SEÇÃO OPERACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS DO INSS em Taubaté, no uso de suas atribuições conferidas pelo Decreto nº 7.862/2012, de 08 de dezembro de 2012, Portaria nº 08 - GM/MP, de 07 de janeiro de 2013 e pela Orientação Normativa nº 01 - SEGEP/MP, de 10 de janeiro de 2013, resolve:
    </Ementa>
    <Texto>
      <p class="identifica pdf-CENTER">EDITAL Nº 4, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2015 RESTABELECIMENTO DE PAGAMENTO</p>
      <p class="corpo pdf-JUSTIFY"> O CHEFE DA SEÇÃO OPERACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS DO INSS em Taubaté, no uso de suas atribuições conferidas pelo Decreto nº 7.862/2012, de 08 de dezembro de 2012, Portaria nº 08 - GM/MP, de 07 de janeiro de 2013 e pela Orientação Normativa nº 01 - SEGEP/MP, de 10 de janeiro de 2013, resolve:
      <p class="corpo pdf-JUSTIFY"> Tornar público a relação de pensionistas, aniversariantes do mês de JULHO DE 2015 que terão o pagamento de pensão restabelecidos por realizar o Recadastramento Anual de 2015, conforme estabelecido no art. 9º da Lei 9.527 de 10.12.1997, Decreto 7.862 de 08.12.2012, Portaria MP nº 8 de 07.01.2013 e Orientação Normativa SEGEP Nº 1 DE 14.01.2013 a dezembro:
      <p class="tabela pdf-JUSTIFY">
      <p class="assina pdf-RIGHT">ANDRE LUIS BORREGO</p>
    </Texto>
    <Autores>
      <assina>ANDRE LUIS BORREGO</assina>
    </Autores>
  </body>
</article>
</xml>

```

inferir sua existência e identificar um link apontando para o local no servidor de aplicação que hospeda a imagem que representa a tabela.

Para solucionar a questão, filtrou-se uma lista dos artigos que contém tabelas (seleção por palavras-chave no texto do artigo) utilizando navegação por *browser* automatizado via biblioteca *Selenium* conjuntamente com o *Python* e procurou-se um a um esses artigos no espelho em *pdf* hospedados diretamente pela imprensa. Utilizando da informação disponibilizada no próprio artigo com alguns ajustes necessários para chegar na página correta via navegador automático e com um trabalho de *scrap* para detectar os nomes dos artigos que existem na página, detectou-se o ponto das páginas que serviram de fronteiras entre eles e, finalmente, buscou-se o conteúdo do artigo de interesse. Assim, foi possível acrescentar ao banco de dados criado, informações sobre nomeações feitas em tabelas (imagem) no DOU.

3.3. Resultado dos levantamentos

As distintas estratégias de levantamento geraram resultados também distintos. No caso dos levantamentos feitos pelos editais de homologação de resultado final, chegamos ao número de aprovados inscritos como negros. No caso dos professores, chegamos ao número de servidores que foram nomeados especificamente em vagas destinadas a negros.

Após os levantamentos dos nomes, foi realizada a última etapa para identificar aqueles servidores que tomaram posse e integravam o Sistema de Administração de Pessoal (SIAPE). Para isso, foram utilizadas técnicas de *match*, de modo a identificar se aqueles nomes contidos nas listas de aprovados e encontrados no DOU constavam no SIAPE.

Para cada nome na lista de aprovados, tentou-se encontrar um nome ingressado no SIAPE, atendendo ao critério da primeira modalidade da lista abaixo. Caso nenhum nome estivesse na base de ingressos do SIAPE, tentou-se encontrar o nome que atendesse ao segundo critério abaixo e, assim, consecutivamente.

- **Match normalizado idêntico** - tira-se os acentos e caracteres especiais, coloca o nome em maiúsculo e faz o batimento com o resultado;

- **Nome chave idêntico** - depois de normalizar tal como na modalidade anterior, transforma-se o nome em “1º nome + último nome + iniciais dos intermediários” e faz o batimento com o resultado;

- **Nome incluso** - cada nome e sobrenome do aprovado estão incluídos dentro

de um determinado nome do SIAPE (excetua-se as palavras com 3 dígitos ou menos).

A primeira modalidade de *match* tem a intenção de trabalhar os casos simples, já resolvendo problemas com acentos. A segunda é com a intenção de aceitar os casos em que o candidato tem nome muito longo e a banca do concurso decide trocar um ou mais sobrenomes por inicial para facilitar a formatação do edital. A terceira tem a intenção de aceitar os casos em que o edital omite algum nome do candidato.

Tabela 1 – Exemplos de Match realizados com os nomes de aprovados e servidores do SIAPE
Fonte: Elaboração própria

Tanto por uma questão de performance quanto por uma questão de evitar falsos positivos, cada nome que se procurou não foi comparado com todo o banco de dados oposto, mas sim com a seção do banco de dados oposto relevante.

Nome Aprovado	Nome SIAPE	Match
Adailton C. dos Santos	Adailton Corrêia dos Santos	Aceita na segunda modalidade
Isabela Nobile da Silva	Isabela Machado da Silva	Não passa na terceira modalidade pois NOBILE não consta no nome SIAPE
Jossane Masson Mendes	Jossane Masson do Prado Mendes	Passa na terceira modalidade, pois o SIAPE inclui JOSSANE, MASSON e MENDES
Loide Araujo de Freitas	Loide Araujo Freitas	Passa na terceira modalidade, pois o “DE” é ignorado

O universo relevante foi restringido por órgão do concurso. Assim, um falso positivo ficaria mais improvável de ocorrer, pois com um universo restrito, coincidências se tornaram mais improváveis.

A figura 2 traz um resumo da metodologia exposta neste capítulo.

Figura 2 - Resumo da metodologia
 Fonte: Elaboração própria



Os resultados descritos na próxima seção foram obtidos após a aplicação da metodologia descrita acima.



• **CAPÍTULO 3** •

Resultados e Análises dos dados

Capítulo 3

4.1. Candidatos cotistas aprovados cadastrados no SIAPE

O universo dos candidatos inscritos como cotistas, aprovados nos concursos públicos e que se encontravam cadastrados no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) do Ministério da Economia, está descrito na tabela abaixo.

Tabela 2 - Candidatos Aprovados cadastrados no SIAPE

Fonte: Elaboração própria

	Total Lista de Aprovados	Nomes encontrados no SIAPE	Encontrados no SIAPE (Nome - Órgão - Ano)	Encontrados no SIAPE (filtros específicos ¹)
Ampla concorrência	136.702	37.542	27.732	24.643
Cotistas	19.155	6.344	4.862	4.488
Total	155.857	43.886	32.594	29.131

[Tabela 2] 1 Foram aplicados os seguintes filtros: “Ingresso” igual a “NOM.CARATER EFET.8112/90,A.9,I” ou “ADMISSAO POR CONCURSO PUBLICO”; “Regimento Jurídico” igual a “Estatutário”.

O quantitativo total de aprovados que constava na homologação do resultado final dos concursos foi de 155.857. Desses, 19.155, ou 12,29%, haviam se inscrito como cotistas, e o restante 136.702, ou 87,71%, como candidatos às vagas de ampla concorrência.

Após a aplicação das técnicas de *match* por nome entre as listas de aprovados e os servidores que constavam no SIAPE, chegou-se ao número total de 43.886. Porém, esse primeiro resultado teve que ser apurado. Por exemplo, há casos de candidato que estava na lista de aprovados, mas que não estava classificado dentro das vagas. Esse candidato não foi nomeado para esse concurso, mas constava dentro do SIAPE por ter entrado de outra maneira no serviço público (cargo comissionado, emprego público ou contrato temporário). Nessa primeira abordagem, ele poderia ser contabilizado de forma errada como um aprovado posteriormente nomeado.

Para corrigir esse caso de *falso positivo*, realizou-se outra rodada de *match*, em que não foi suficiente apenas localizar o mesmo nome nas listas de aprovados e dentro do SIAPE, mas também o órgão e o ano. Dessa forma, foi realizada uma tripla conferência: o nome deveria ser o mesmo na lista de aprovado e no SIAPE, o mesmo para o órgão realizador do concurso e o ano de realização do concurso deveria ser o mesmo da variável “Data Ingresso no Cargo” que consta no SIAPE³. Após esses critérios, foi realizado um filtro que considerou apenas os servidores com o Regime Jurídico de estatutário e aqueles que entraram por concurso público.

Assim, chegou-se ao número final de 29.131 nomes encontrados no SIAPE, sendo que, desses, 4.488 (15,4%) foram inscritos como cotistas e 24.643 (84,59%) inscritos na ampla concorrência.

Importante destacar que no período analisado, consta no SIAPE a entrada de 61.315 servidores (excetuando os Professores do Magistério Superior) utilizando os filtros de ingresso por concurso público e regimento jurídico estatutário. Dessa forma, há uma parcela de servidores que não foi encontrada nas listas de aprovados dos concursos analisados. Essa diferença se dá pela inexistência de uma chave para ligar a lista de aprovados com o SIAPE (há também a possibilidade da entrada de servidores aprovados em concursos com editais lançados antes da Lei nº 12.990/2014). Como explicado acima, o *match* foi realizado por nome, e buscou-se evitar falsos positivos utilizando critérios restritivos. Apesar disso foi realizado *match* com critérios menos restritivos e não houve viés para o número de cotista ou aprovados por ampla concorrência. Dessa forma, optou-se por se realizar as análises com os critérios restritivos para obtermos a informação mais precisa.

3 Foram considerados além do ano de realização do concurso, os três anos subsequentes à realização dele. Essa regra foi utilizada devido ao prazo máximo de validade de muito dos concursos realizados (2 anos renováveis por mais 2).

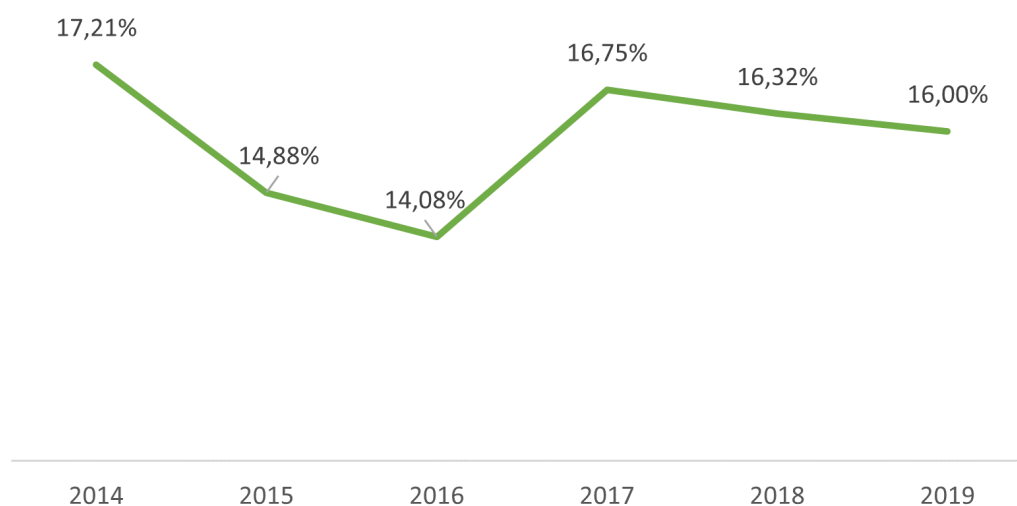
O percentual de 15,4% indica, em primeira análise, que mesmo se todos os aprovados como cotistas fossem nomeados em vagas reservadas para negros, o percentual de 20% estipulado em Lei não seria cumprido. Espera-se que o número de nomeados em vagas reservadas para negros seja, então, menor do que os 15,4%. As análises que seguem foram realizadas considerando como cotistas aqueles inscritos nos concursos como tal, aprovados no certame e que constavam no SIAPE. Esses números representam, para os valores até 20%, o teto máximo de cotistas dentro do Poder Executivo Federal.

4.1.1. Análise por ano, tipo de verificação e por órgão

O gráfico abaixo mostra o percentual de aprovados cotistas localizados no SIAPE por ano de realização do concurso.

Gráfico 1 - Percentual de Aprovados Cotistas por ano - SIAPE

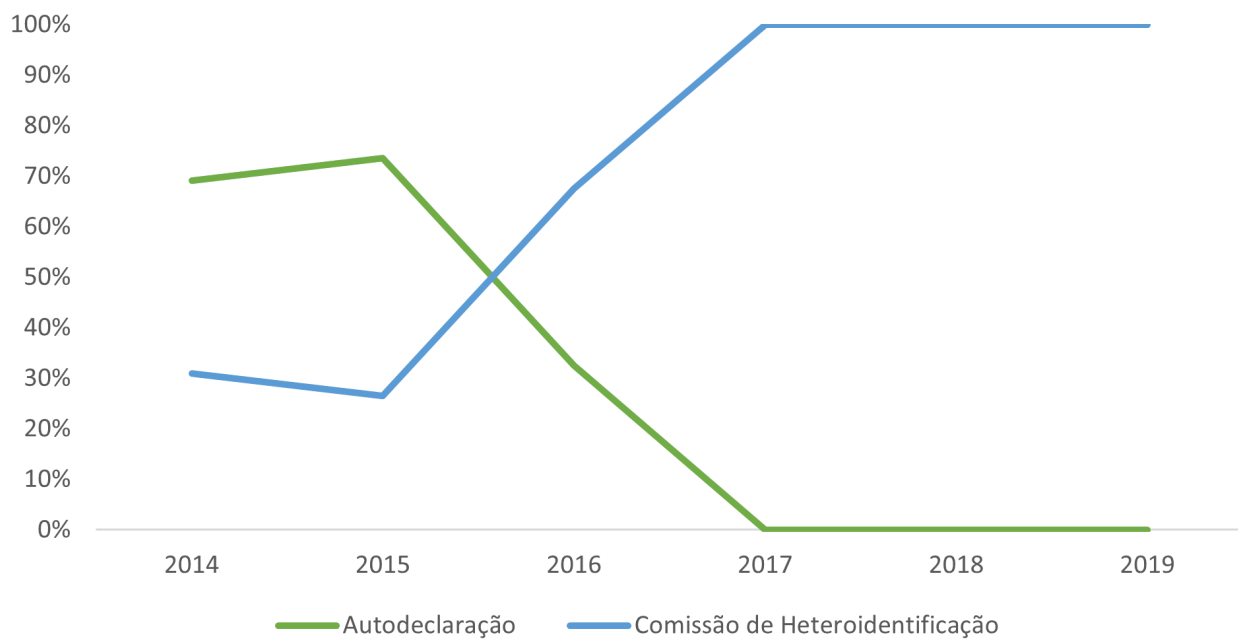
Fonte: Elaboração própria



Como é possível observar, não houve uma grande variação no percentual de aprovados cotistas ao longo dos anos, sendo que o pico foi em 2014, quando o percentual foi de 17,21%, e o menor valor em 2016, com 14,08%. Os anos utilizados como referência foram o de realização do concurso.

Em relação à forma de verificação dos candidatos aptos à concorrer pelas cotas raciais, podemos observar que após o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/2017 pelo Supremo Tribunal Federal, as bancas de heteroidentificação passaram a ser a regra nos concursos do Executivo Federal. A figura 4 traz esses dados.

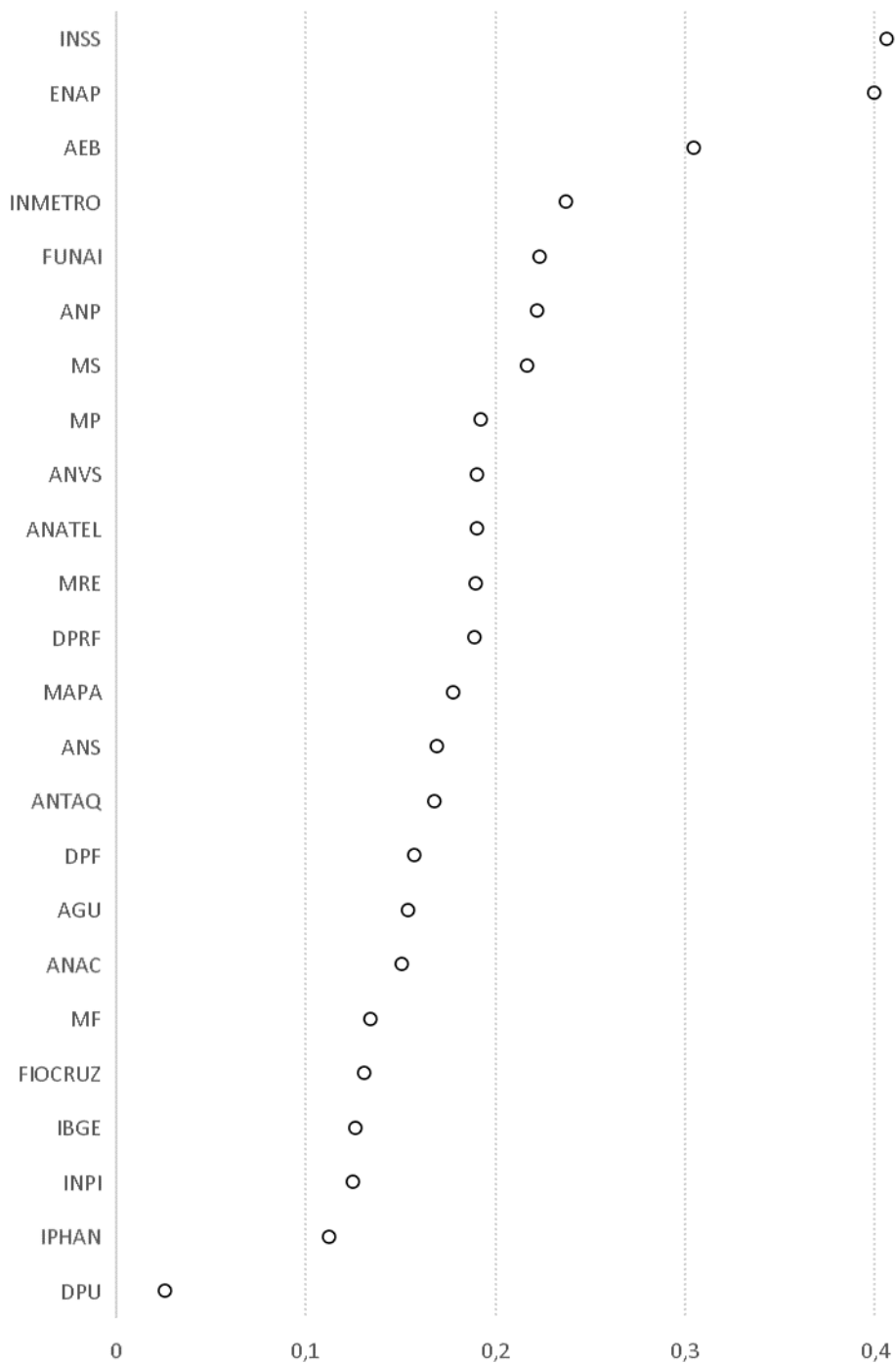
Gráfico 2 - Forma de averiguação de candidatos cotistas por ano de realização do concurso
Fonte: Elaboração própria



A figura 5 traz o percentual de cotistas aprovados por órgão, excluindo os vinculados ao Ministério da Educação (MEC).

Gráfico 3 - Aprovados Cotistas por órgão (fora vinculados ao MEC) - SIAPE

Fonte: Elaboração própria



Ao analisar a Figura 5, é importante ressaltar as explicações descritas no capítulo 2 sobre a metodologia utilizada. Há diferença entre ser aprovado como cotista e ser nomeado em vaga reservada para negros. Para ser aprovado como cotista, basta ter-se inscrito como negro (e aprovado pela banca de heteroidentificação, quando existir) e tirar nota acima da nota de corte. Para ser nomeado em vaga reservada para negros, o órgão tem que, no ato de nomeação, indicar que aquela vaga é reservada para negro. O máximo de vagas reservadas em concursos para pessoas negras é de 20%. Os resultados ilustrados na figura 5, como o caso do INSS, ENAP, AEB, INMETRO, FUNAI, ANP, MS, são possíveis de acontecer, pois trata-se de aprovados como cotistas e não de servidores nomeados em vagas para negros. Essa diferença é de grande importância para as análises.

Assim, ainda com relação à figura 5, não podemos concluir que os órgãos INSS, ENAP, AEB, INMETRO, FUNAI, ANP e MS cumpriram os 20% de vagas reservadas para negros estipulados na Lei nº 12.990/2014, porém, há maior probabilidade desses órgãos terem seguido a normativa para aplicação das cotas, em especial o INSS, a ENAP e a AEB⁴. Como a estratégia utilizada foi de levantar os aprovados e sua inscrição como candidato cotista ou candidato para ampla concorrência e o batimento desses nomes no SIAPE, o candidato nomeado em vaga de ampla concorrência, porém, inscrito e aprovado como cotista, aparece nesse caso como cotista. Isso explica os percentuais acima de 20% para os órgãos listados acima.

No caso dos órgãos com percentuais abaixo de 20%, tem-se a evidência de que o percentual de vagas reservadas para negros não foi cumprido, pois os percentuais apresentados na figura 5 são o teto máximo de preenchimento de vagas para negros. Isso é, caso todos os aprovados como cotistas fossem nomeados em vagas para negros, o percentual máximo seria o ilustrado na figura.

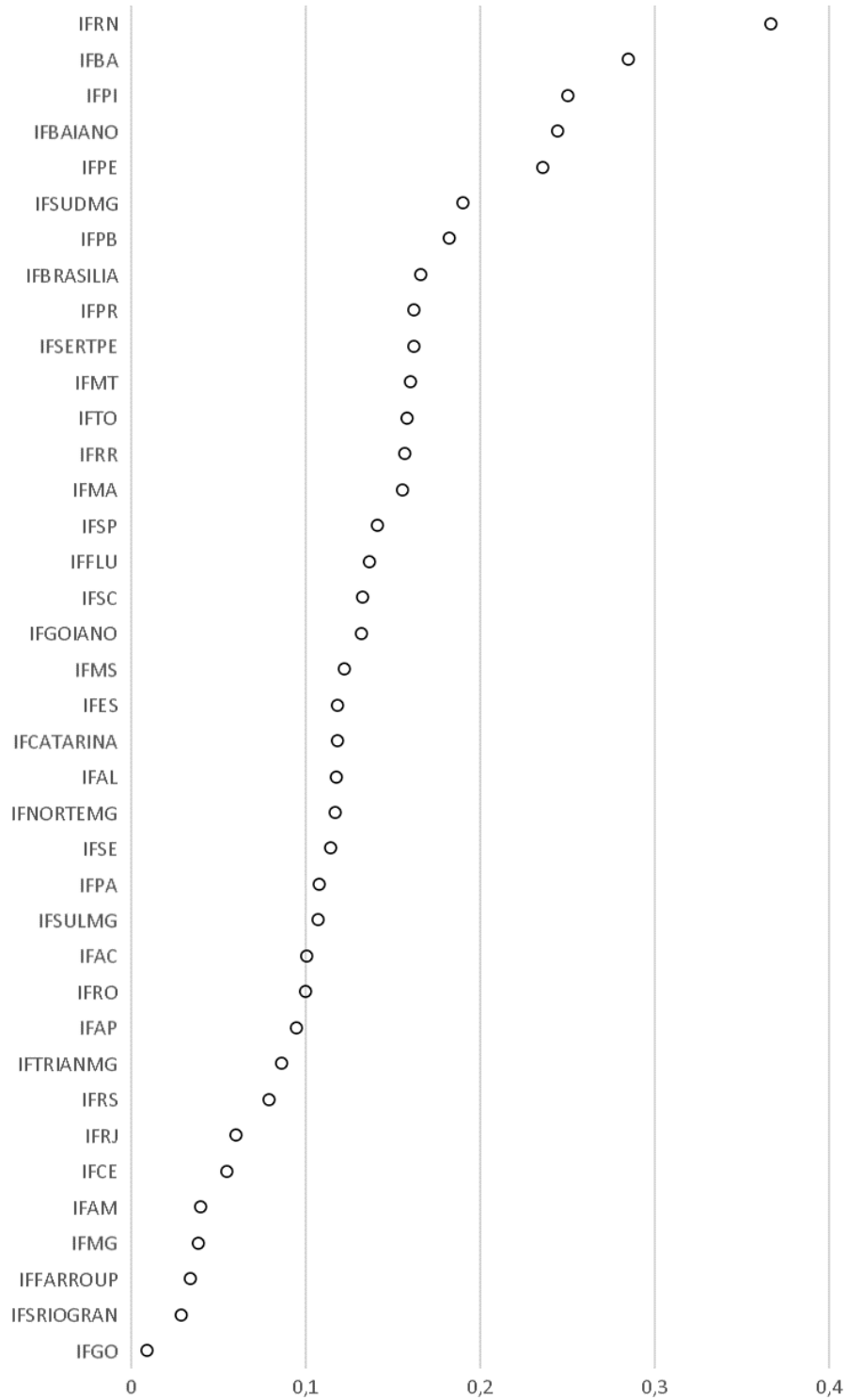
Podemos concluir que, de forma geral, não há o cumprimento do percentual estabelecido em lei nos concursos realizados pelos órgãos acima analisados. Apenas 7, dos 24 órgãos analisados, poderiam ter cumprido o percentual legal, ou seja, 29% deles.

As figuras 6 e 7 trazem os resultados dos órgãos vinculados ao MEC, Institutos Federais e Universidades, respectivamente, para todos os cargos, exceto Professor

4 É possível ilustrar a situação com um exemplo fictício para facilitar a compreensão. O leitor pode imaginar que o concurso realizado pelo INSS para o cargo de Técnico do Seguro Social tenha disponibilizado 100 vagas no total, sendo 80 para ampla concorrência e 20 para negros. Ao final do concurso, havia 100 aprovados por ampla concorrência e 40 aprovados como cotistas. Na hora de realizar a nomeação, o INSS nomeou em vagas de ampla concorrência os inscritos como cotistas que tinham nota superior aos aprovados em ampla concorrência, e nomeou nas vagas de cotistas, aqueles com nota inferior aos inscritos em ampla concorrência. Assim é possível chegar no percentual aproximado de 40%.

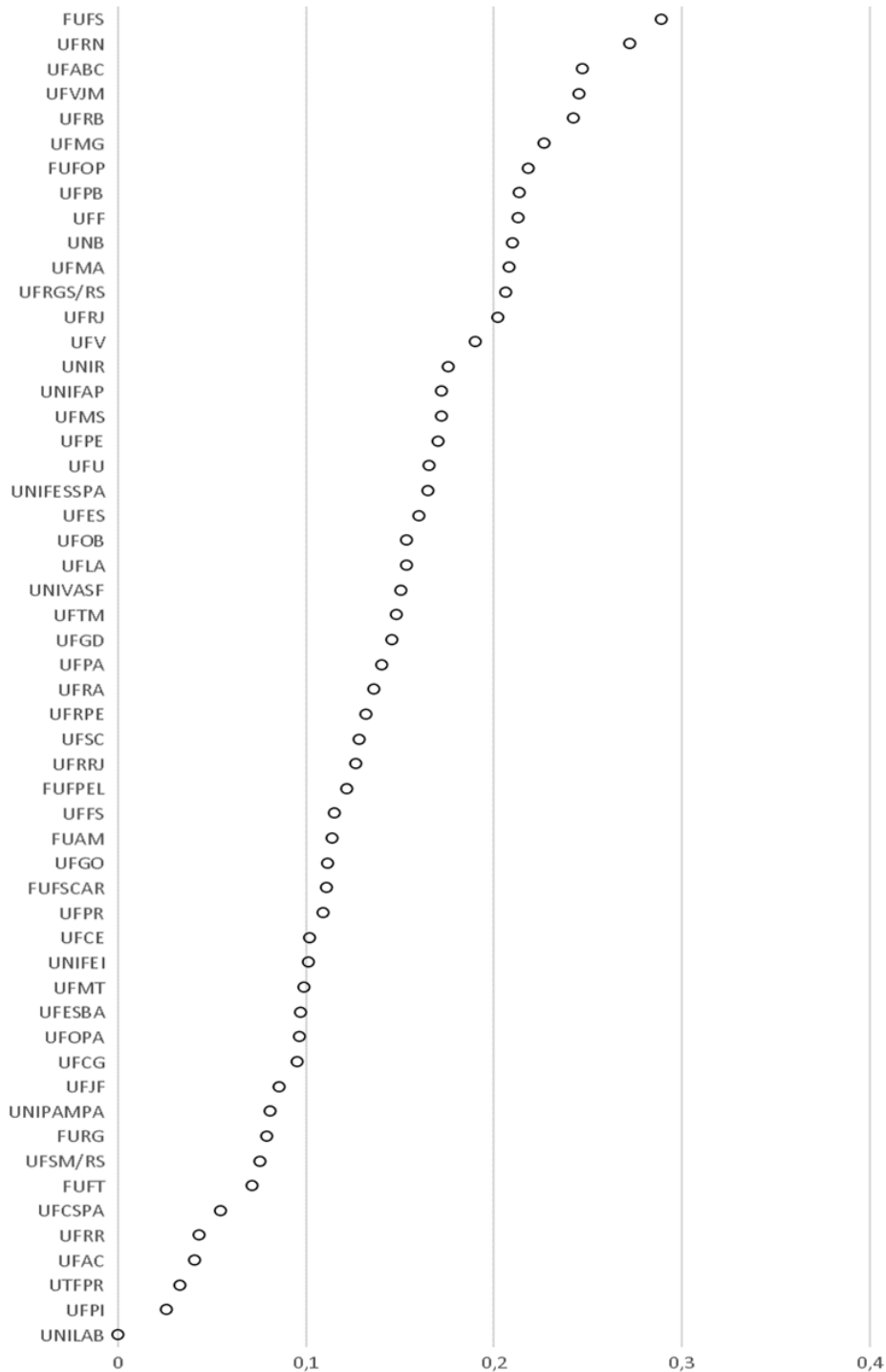
do Magistério Superior.

Gráfico 4 - Aprovados Cotistas Institutos Federais - SIAPE
Fonte: Elaboração própria



É possível observar que, dos 38 Institutos Federais (IFs) analisados, apenas 5 seriam passíveis de estarem cumprindo o percentual de reserva de vagas para negros estipulado em Lei, o que corresponde a 13,2% do total dos IFs.

Gráfico 5 - Aprovados Cotistas Universidades Federais - SIAPE
 Fonte: Elaboração Própria



No caso das Universidades⁵, o padrão visto nos demais órgãos se repete: das 55 instituições analisadas, apenas 14, ou 25%, seriam passíveis de estarem cumprindo a reserva legal de 20% das vagas para negros. Ou seja, a regra nos órgãos do Poder Executivo Federal é o não cumprimento do percentual de 20% de reserva de vaga para negros⁶. A próxima subseção analisa o mesmo universo de servidores, mas pelo recorte de cargo.

5 Os valores para UNIRIO (0,625) foram retirados do gráfico para evitar a distorção da figura.

6 O próximo capítulo trará o estudo de caso de alguns concursos escolhidos a partir dos dados apresentados nessa seção para identificar as possíveis causas do não cumprimento dos 20% de vagas reservadas para negros. Não é o objetivo dessa pesquisa apontar dolo das Instituições no não cumprimento do percentual legal, tampouco foi feita a auditoria caso a caso dos concursos realizados. Os números mostrados acima e nas próximas subseções são uma fotografia até o ano de 2019 dos servidores cadastrados no SIAPE que ingressaram no serviço público por meio de concursos realizados após a promulgação da Lei nº 12.990/2014.

4.1.2. Análise por Cargo

A análise do percentual de cotistas aprovados por cargo seguiu a mesma divisão da subseção anterior, isso é, analisou-se os cargos dos órgãos não vinculados ao Ministério da Educação (MEC) separadamente dos órgãos vinculados a ele, Universidades e Institutos Federais. Além dessa divisão, os gráficos abaixo trazem informações apenas para os 25 primeiros cargos com mais aprovados em concurso, desde 2014. A relação completa dos 248 cargos analisados pode ser encontrada no **anexo 1**.

Gráfico 6 - Aprovados Cotistas por cargo (fora órgãos vinculados ao MEC) - SIAPE
 Fonte: Elaboração própria



Ao analisar a Figura 8 e as demais figuras dessa subseção, é importante ressaltar o mesmo cuidado levantado na análise de cotistas por órgão. Trata-se aqui de pessoas inscritas como cotistas que foram aprovadas e, posteriormente, localizadas no SIAPE. Assim, os números não representam vagas reservadas para negros.

Como é possível notar, dos 25 cargos com mais servidores, apenas 9 teriam o potencial de reservar 20% das vagas para pessoas negras, 36% dos cargos analisados nesse gráfico, e 3,62% do total. A probabilidade mais alta do cumprimento legal são os cargos de Técnico do Seguro Social, Analista do Seguro Social e Técnico.

O gráfico 7 traz a mesma análise, porém para os cargos dos órgãos vinculados ao MEC.

Gráfico 7 - Aprovados Cotistas por cargo (órgãos vinculados ao MEC) - SIAPE
Fonte: Elaboração própria



No caso dos cargos de órgãos vinculados ao MEC, apenas 4 cargos teriam o potencial de reservar 20% para pessoas negras, o que representa 16% entre os 25 cargos com mais servidores e 1,6% do total dos cargos.

Assim como na análise por órgão, é possível observar que a regra é o não cumprimento da reserva de 20% do total de cargos ofertados para pessoas inscritas como cotistas. Do total dos 248 cargos listados no anexo 1, apenas 46 (18,5%) teriam o potencial de reservar 20% das vagas para negros.

4.1.3. Análise por faixa de remuneração

As análises que seguem utilizaram a informação sobre a remuneração dos servidores que consta no SIAPE. O conceito de remuneração utilizado nessa pesquisa refere-se ao valor percebido pelo servidor relativo ao cargo e/ou função que ocupa. Os pagamentos de benefícios, 13º salário, férias e auxílios não estão inclusos.

Assim, o gráfico 8 traz a diferença entre a média de remuneração entre aprovados cotistas e não-cotistas.

Gráfico 8 - Remuneração Média - SIAPE

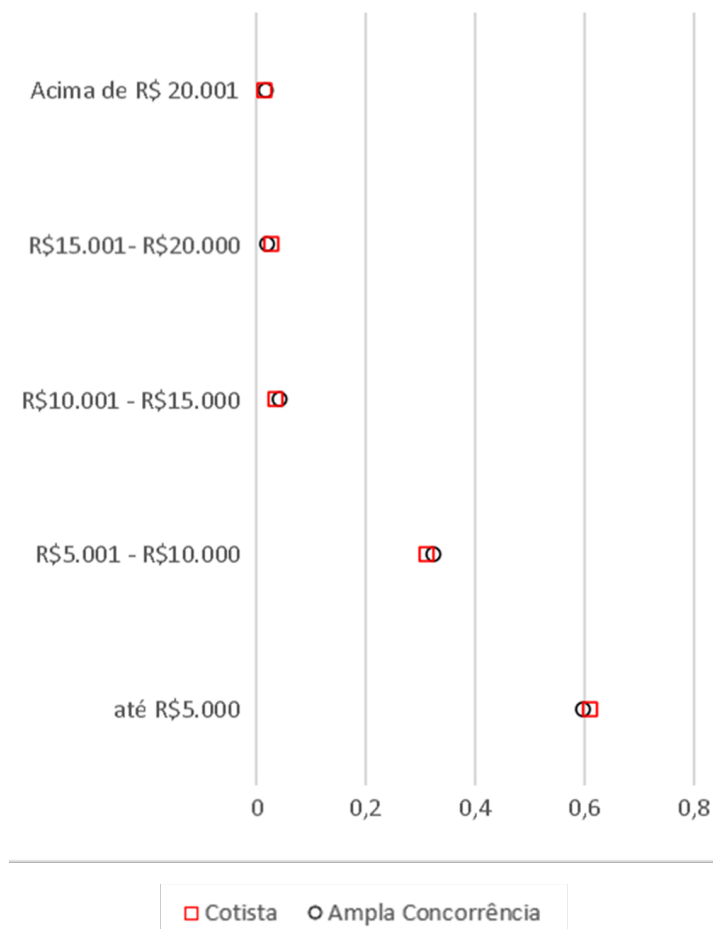
Fonte: Elaboração própria



É possível observar que a diferença média entre a remuneração dos aprovados cotistas que constam no SIAPE e os aprovados por ampla concorrência é de R\$129,49, o que se deve, possivelmente, à ocupação de cargos e funções comissionadas pelos servidores.

Gráfico 9 - Percentual sobre o total por faixa de remuneração - SIAPE

Fonte: Elaboração própria



A Figura 11 traz uma análise do percentual de aprovados cotistas e por ampla concorrência sobre o total de aprovados em cada uma das listas. Dos aprovados cotistas ou em ampla concorrência, em torno de 60% recebem remunerações de até R\$5.000,00. Quando a bolinha vermelha está à direita da preta, isso quer dizer que há um percentual maior de cotista nessa faixa salarial, e vice-versa. Dessa forma, é possível notar que não há grandes diferenças remuneratórias entre cotista e aprovados por ampla concorrência nos concursos analisados.

A próxima subseção traz uma análise sob o ponto de vista de ocupação de cargos e funções comissionadas.

4.1.4. Análise por cargos e funções comissionadas

Lançando um olhar sobre a ocupação de cargos e funções comissionadas no Poder Executivo Federal⁷, temos a seguinte tabela com os dados sobre aprovados por cotas e aprovados por ampla concorrência que se encontram no SIAPE.

Tabela 3 - Ocupação de cargos e funções comissionadas
Fonte: Elaboração própria

	Ampla concorrência	Cotas
CD	38	4
CGE	1	0
DAS	13	5
FCT	4	0
FG	654	113
FGR	32	3
FPE	4	0
FUC	56	5
TOTAL	802	130

Como é possível observar, do total de 29.131 servidores que entraram no serviço público por meio dos editais levantados (excluindo os professores de magistério superior), que foram lançados após a promulgação da Lei nº 12.990/2014, 932 (3,1%) ocupam ou ocuparam algum cargo ou função comissionada no Poder Executivo Federal. Quando comparamos com os servidores que se inscreveram como cotistas e foram aprovados, 130 ocupam ou ocuparam cargo ou função comissionada,

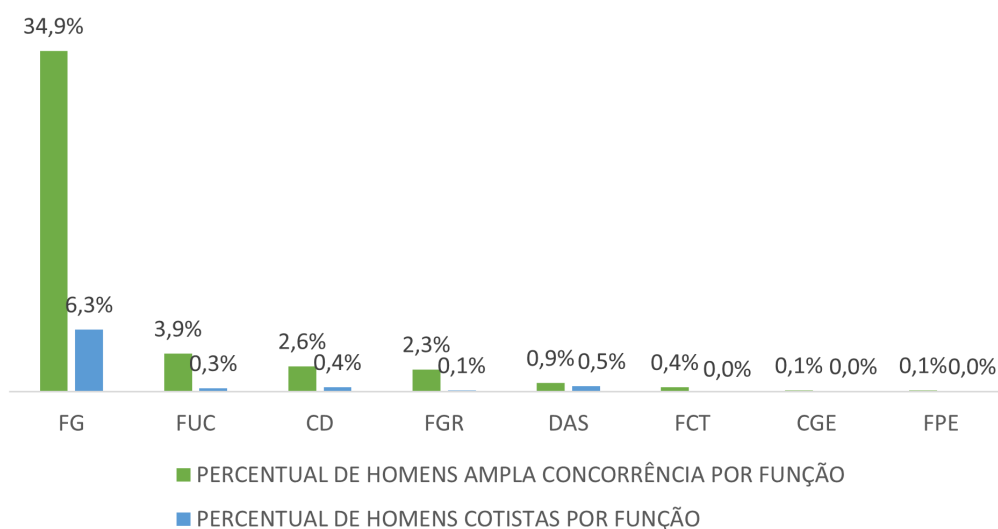
⁷ Para mais informações sobre cargos e funções do Poder Executivo Federal consultar o “Informe de Pessoal – Análise por organizações” disponível no link : <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3215>

equivalendo a 2,9% do total de 4.488. Entre os servidores inscritos em ampla concorrência, o percentual é de 3,2%. Ou seja, não há grande diferença entre os grupos analisados.

Com o objetivo de aprofundar essa análise, buscamos trabalhar esses dados a fim de identificar a distribuição dessas funções, considerando o sexo, a forma de ingresso (cotas raciais ou ampla concorrência) e a ocupação de função comissionada. Desse modo, do total de 29.131 servidores que ingressaram no serviço público federal por meio de concurso após a instituição da Lei nº 12.990/2014, 16.670 servidores são homens (57,22%) e 12.461 são mulheres (42,78%). Ao considerar a forma de ingresso, do total de 16.670 servidores homens, 13.967 homens ingressaram no serviço público por ampla concorrência e 2.703 por cotas raciais. Esses números representam 83,79% e 16,21% do total, respectivamente. Quando observamos o total de 12.461 mulheres, identificamos que 10.676 ingressaram por ampla concorrência (85,68%) e 1.785 (14,32%) por cotas raciais. Ou seja, ao considerarmos a dimensão sexo e a forma de ingresso (cotas ou ampla concorrência) observa-se que a representação estatística de ingresso no serviço público federal dos homens e das mulheres cotistas, são próximos da diferença percentual apresentada entre homens e mulheres que ingressaram pela ampla concorrência.

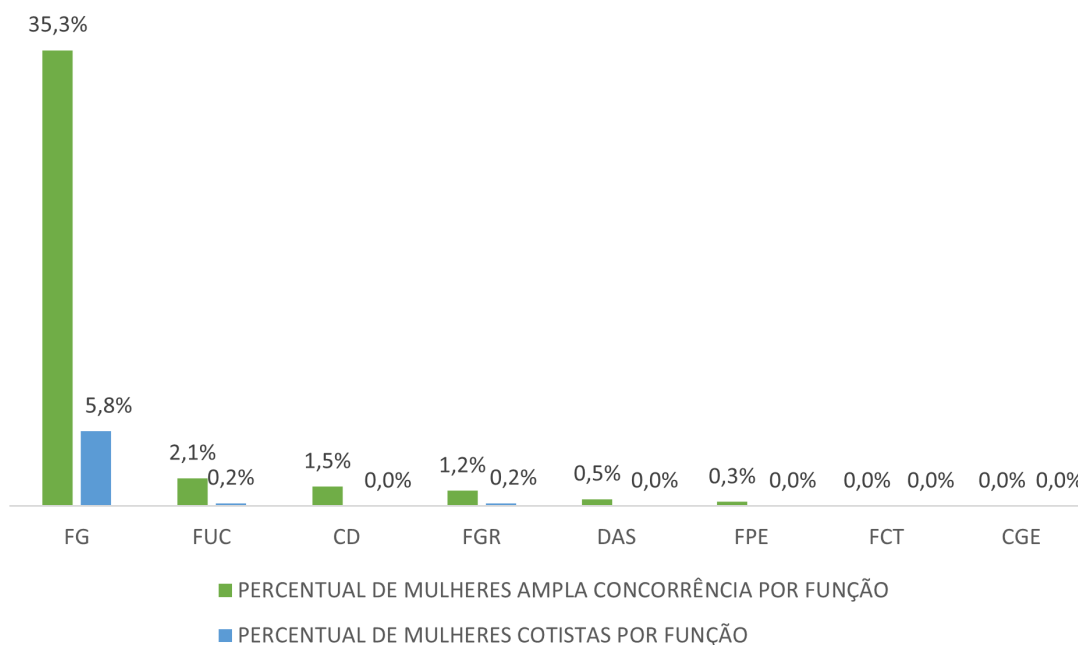
Quando consideramos a ocupação das funções comissionadas pelos servidores que ingressaram no serviço público federal após a instituição da Lei nº 12.990/2014 considerando o sexo e as formas de ingresso (cotas raciais e ampla concorrência) identificamos os seguintes resultados apresentados na figura a seguir:

Gráfico 10 - Percentual de servidores homens ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada
 Fonte: Elaboração própria



A figura acima demonstra que das 932 funções gratificadas ocupadas pelos ingressantes dos concursos após a instituição da Lei 12.990/2014, 34,87% são ocupadas por homens que ingressaram no poder executivo federal pela ampla concorrência (325 funções) e 6,33% dos FG (59 funções) foram ocupadas por servidores cotistas. Daremos destaque a ela porque as funções FG compõem o maior número de funções comissionadas ocupadas pelos ingressantes dos concursos após a instituição da Lei de Cotas 12.990/2014. Esse fato, pode ser explicado devido essa modalidade de função comissionada ser destinada à servidores com perfil técnico e que apresentem nos primeiros anos pós ingresso no serviço público um alto desempenho nas atividades prestadas. Em geral, o gráfico demonstra que a proporção da ocupação das funções comissionadas entre homens ingressantes pela ampla concorrência e homens cotistas não apresentam grandes disparidades. Quando observamos a estatística de ocupação de funções a proporção cai pela metade tanto para homens que ingressaram pela ampla concorrência quanto para os homens cotistas, percentual de 45,06% e 7,73% respectivamente.

Gráfico 11 - Percentual de servidoras mulheres ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada
 Fonte: Elaboração própria



No que tange a relação de ocupação de funções comissionadas pelas mulheres que ingressaram pela ampla concorrência e as mulheres cotistas, verifica-se situação semelhante. Se consideramos como destaque o percentual de mulheres

que ingressam na ampla concorrência teremos 35,30% dessas mulheres ocupando função FG, bem como, 5,79% das mulheres cotistas ocupando a mesma função. Em linhas gerais, não há grandes disparidades entre os grupos analisados de mulheres que ingressaram no serviço público federal após a instituição da Lei nº 12.990/2014. É importante destacar que essas análises estão circunstanciadas aos servidores e servidoras que se integraram no serviço público federal a partir de junho de 2014 até 2019. É importante o acompanhamento ao médio e longo prazo para verificar se as disparidades permanecem constantes ou se aumentam, principalmente em relação aos servidores cotistas e os não cotistas na ocupação de cargos de liderança e de maior experiência como os FPE's e DAS's.

A próxima subseção traz as análises para os Professores do Magistério Superior.

4.2. Professores do Magistério Superior nomeados e cadastrados no SIAPE

De acordo com o explicitado no capítulo 2 deste relatório, no caso dos Professores do Magistério Superior, foi realizada uma busca no Diário Oficial da União para localizar a portaria de nomeação e, assim, realizar a verificação se aquele professor foi nomeado em vagas reservadas para negros.

Dessa forma, nessa análise, estamos nos aproximando do número real de servidores que entraram no serviço público por vagas reservadas para negros e se encontram no SIAPE, ao contrário da subseção acima, que traz o número de aprovados como cotistas e que estão dentro do SIAPE.

No total, foram levantados dados sobre 64 universidades⁸. Após a realização do filtro no SIAPE, selecionando apenas os Professores do Magistério Superior, que entraram a partir de 2015⁹, chegou-se a um número de 17.106, entretanto, foram excluídos das análises aqueles professores lotados no Ministério da Defesa e no Ministério da Saúde, pois não foram analisados os concursos realizados por esses órgãos para o referido cargo, totalizando 16.994.

Em relação às nomeações encontradas no DOU, foram encontrados 90 Professores do Magistério Superior nomeados em vagas reservadas para cotistas. Percentualmente o número de vagas reservadas para negros que foram preenchidas por cotista foi de 0,53%.

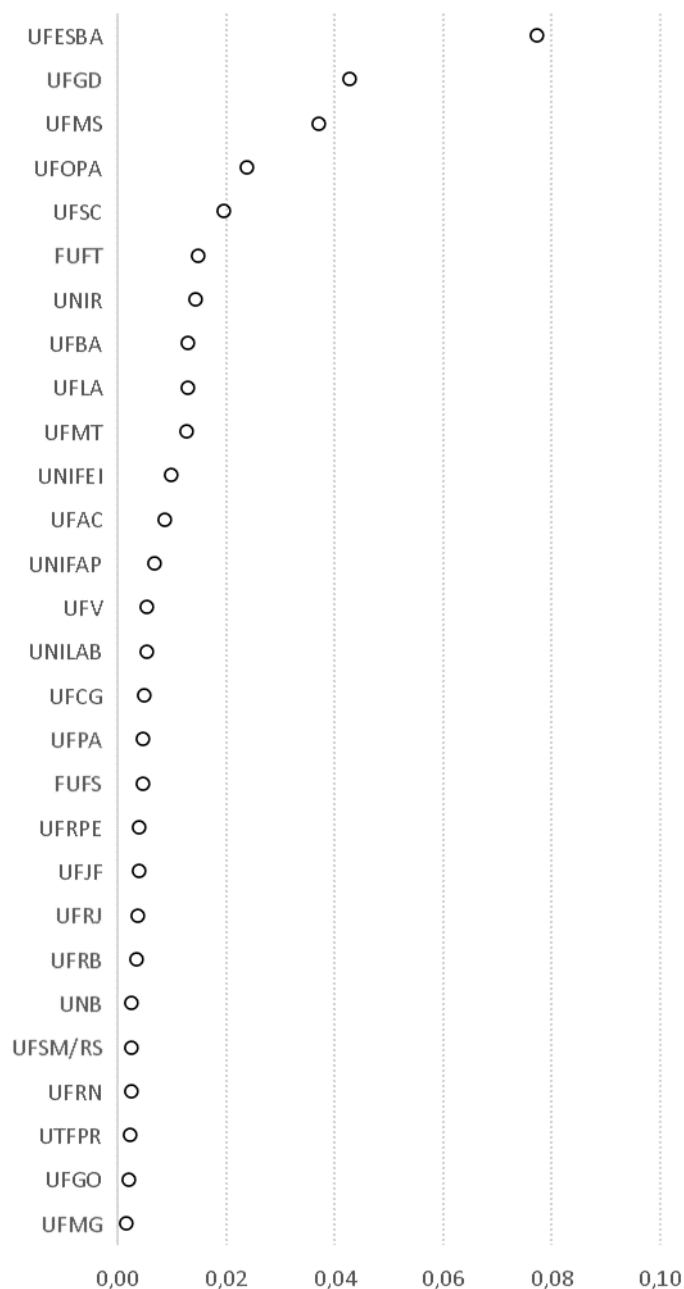
8 A tabela com todas as universidades analisadas encontra-se no Anexo II.

9 Foram considerados os professores nomeados a partir de 2015, pois os nomeados em 2014 entraram em editais realizados antes da promulgação da Lei nº 12.990/2014.

O gráfico abaixo traz os percentuais por Universidade.

Gráfico 12 – Percentual de Professores do Magistério Superior nomeados em vagas de cotas – SIAPE

Fonte: Elaboração própria



Como é possível observar, do total de 64 universidades, somente 28 tiveram no seu quadro de professores algum nomeado em vagas reservadas para negros. Isso é, 36 Universidades Federais, ou 56%, não possuem em seus quadros Professores do

Magistério Superior cotistas, sendo que a Universidade que teve o maior percentual de servidores nomeados em vagas reservadas para negros foi a Universidade Federal do Sul da Bahia, com apenas 7,74% do total de Professores do Magistério Superior nomeados.

Analisando esses resultados e comparando com os resultados de pesquisas anteriores (Mello e Resende, 2019), podemos verificar que, apesar de em alguns casos existir a reserva de vagas (4,93%, considerando todas as Universidades), muitas vezes essas vagas não são preenchidas. Dessa forma, os dados podem indicar a necessidade de políticas de ações afirmativas para a pós-graduação, já que, apesar de ainda ser um percentual de reservas de vagas abaixo do estipulado em Lei (20%), há casos de a Universidade reservar a vaga para negros para o cargo de Professor do Magistério Superior e essas vagas não serem preenchidas.

Se considerarmos o *output* da política de ações afirmativas como a capacidade da burocracia estatal de reservar 20% das vagas oferecidas em concurso para provimento de cargo efetivo para negros, o *outcome* dessa política pode ser considerado a mudança na composição racial do quadro de servidores. A próxima seção traz uma análise de um possível *outcome* da implementação da Lei nº 12.990/2014.

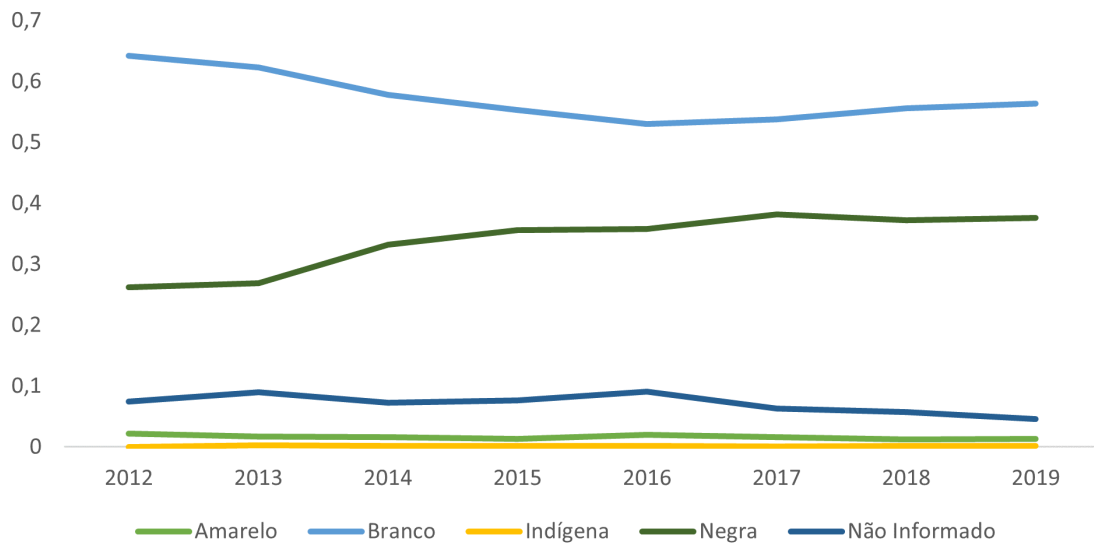
4.3. Efeitos no quadro de servidores do Poder Executivo Federal

Para verificar o efeito da Lei nº 12.990/2014 no quadro de servidores do Poder Executivo Federal, foi realizada uma análise de fluxo de entrada e estoque de servidores concursados, de acordo com o preenchimento da variável “Cor Origem Étnica” do SIAPE. Nas análises abaixo, consideramos como cotistas tanto aqueles aprovados como cotistas e registrados no SIAPE, como os Professores do Magistério Superior que foram nomeados em vagas reservadas para negros¹⁰.

A figura 15 traz uma análise desde o ano de 2012 do fluxo de entrada dos novos servidores concursados no SIAPE. Considerando por ano aqueles servidores que entraram no serviço público, analisou-se o percentual de acordo com as categorias raciais existentes no sistema (branca, amarela, indígena, negra e não informado).

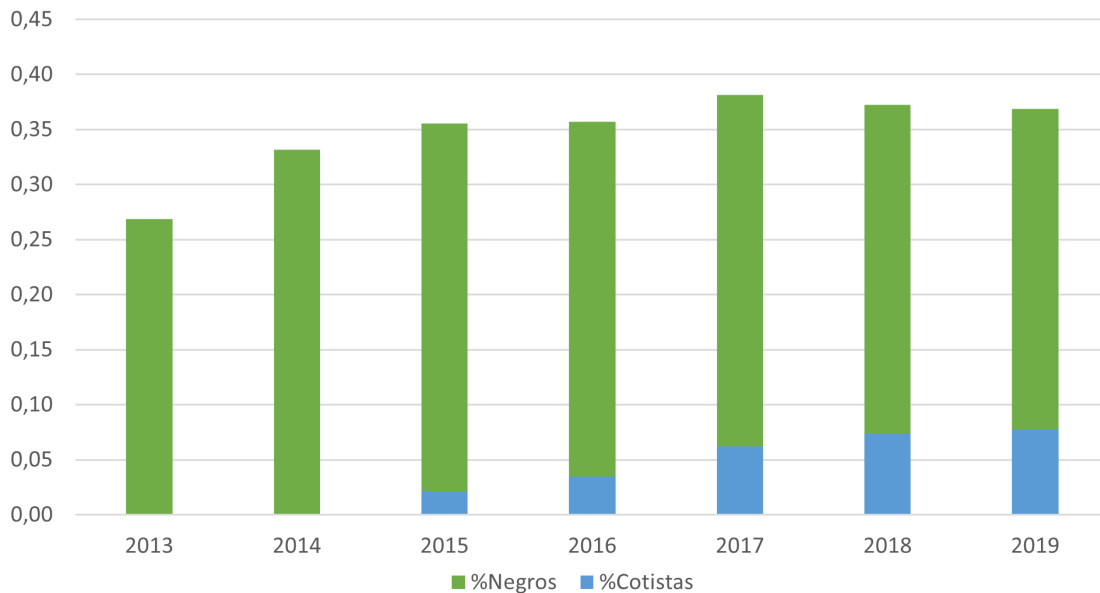
¹⁰ A soma desses dois grupos foi realizada estritamente para podermos analisar os efeitos da Lei nº 12.990/2014 no quadro de pessoal do Poder Executivo Federal. Cabe ressaltar aqui que, por terem sido usados metodologias diferentes, o universo dos aprovados cotistas e o dos Professores de Magistério Superior não possuem exatamente as mesmas características, pois o primeiro representa um teto para aqueles que poderiam ser nomeados em vagas de cotistas, já o segundo traz exatamente o número de servidores nomeados em vagas reservadas para cotistas.

Gráfico 13 – Fluxo de entrada por raça de novos servidores concursados – SIAPE
 Fonte: Elaboração própria



É possível observar que de 2012 a 2016 há uma queda no percentual de novos servidores brancos (64% para 53%) e um aumento no número de novos servidores cadastrados como negros (27% para 36%).

Gráfico 14 – Fluxo de entrada de novos servidores negros e cotistas - SIAPE
 Fonte: Elaboração própria

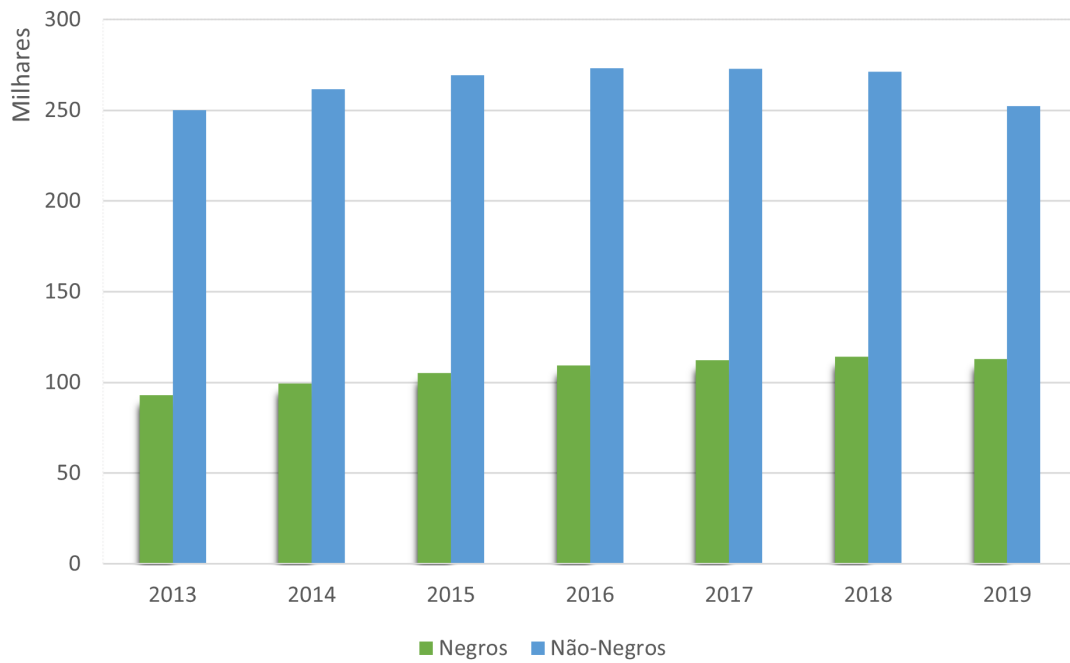


De acordo com a figura 16, de fato, após 2014 há um aumento no número de servidores cadastrados no SIAPE classificados como negros. O percentual de novos entrantes em dezembro de 2013, que era de 27%, atinge o máximo de 38% em 2017. Contudo, não é possível afirmar que esse aumento aconteceu exclusivamente pela promulgação da Lei nº 12.990/2014. Em um primeiro momento, o aumento do percentual de servidores negros que entraram no serviço público pode estar correlacionado com a implementação da Lei nº 12.990/2014, com consequente aumento do percentual de novos servidores cotistas. Contudo, após 2017, há um declínio no percentual de novos servidores negros, mesmo com um aumento no percentual de servidores cotistas.

Podemos inferir pelos dados apresentados que a implementação da Lei nº 12.990/2014 não foi suficiente para garantir um aumento gradual e contínuo do percentual de novos servidores públicos negros. Analisando os anos de 2015 a 2019, é possível perceber que, enquanto o percentual de novos servidores negros manteve-se praticamente estável, entre 36 e 38%, o percentual de servidores cotistas aumentou de 2% para 8%. Apesar de não garantir a continuidade do aumento gradual, a política de cotas garantiu um patamar mínimo, pois o menor percentual de novos entrantes negros em 2015, com 36%, ainda é maior que os anos anteriores, onde não havia sido implementada a política (2013, com 27%, e 2014, com 33%).

A figura 17 traz uma análise no estoque de servidores presentes do SIAPE de acordo com a classificação racial. É possível observar que há um gradual aumento do número de servidores concursados negros, saindo de 92.921 servidores, em 2013, chegando a 112.957, em 2019. Em termos percentuais, a parcela de negros concursados que em 2013 que era de 28% chegou ao total 31%, aproximadamente, em 2019. Podemos concluir que, apesar de ter auxiliado a aumentar o percentual de negros concursados no serviço público e, aparentemente manter um patamar mínimo de novos entrantes, a política de cotas, até o momento, não levou a um aumento expressivo da parcela de servidores(as) e negros(as) no Poder Executivo Federal.

Gráfico 15 – Evolução do estoque de servidores concursados por raça/cor - SIAPE
Fonte: Elaboração própria





• **CAPÍTULO 4** •

Estudos de Caso

Capítulo 4

No intuito de identificar potenciais entraves para o atingimento da reserva de 20% das vagas para negros estabelecidos em Lei, foram realizados estudos de casos em concursos realizados por diferentes instituições públicas.

Os estudos analisaram os editais dos concursos comparando o número de vagas previstas em edital com o número de candidatos aprovados e candidatos nomeados, com o objetivo de identificar dificuldades na execução da Lei. Em dois momentos distintos da realização do concurso público, foram identificados entraves para atingir o percentual de 20% de reserva de vagas: o edital de abertura e o processo de nomeação. Além desses entraves, houve a ocorrência de vagas disponibilizadas, porém não preenchidas por pessoas negras.

Os principais motivos para o não cumprimento da percentagem das cotas na fase inicial do concurso são uma interpretação alternativa do parágrafo terceiro da Lei nº 12.990/2014: “A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público”. Nos concursos descritos a seguir, foram realizadas divisão de vagas por região ou por cargo e, em muitos casos, uma soma dos dois, são eles: Instituto Federal do Amazonas do ano de 2015, Instituto Federal Goiano de 2017, Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional no ano de 2018, Instituto Brasileiro de Geografia Estatística de 2015, Universidade Federal de Santa Maria de 2017 e Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) de 2016. Abaixo um exemplo do concurso realizado pela UFFS de 2016:

Figura 3 – Edital de concurso para Carreira de Técnico-Administrativo em Educação da Universidade Federal da Fronteira Sul

Fonte: Imagem retirada do EDITAL Nº 769/UFFS/2016 (https://www.institutoaocp.org.br/concursos/arquivos/ed_ret_uffs.pdf)

Nível de Classificação D						
Código Siape	Cargo	Campus / Local da vaga	Código do cargo	Vagas Ampla	Vagas PCD	Vagas PPP
701200	Assistente em Administração	CH (SC)	201	1	-	-
		LS (PR)	202	3	-	1
		RE (PR)	203	2	-	1
701244	Técnico de Laboratório/Área: Análises Clínicas	RE (PR)	204	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Agronomia	CH (SC)	205	1	-	-
		CL (RS)	206	1	-	-
		LS (PR)	207	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Anatomia e Necropsia	CH (SC)	208	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Biologia	PF (RS)	209	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Geotecnologia e Topografia.	ER (RS)	210	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Física	CL (RS)	211	1	-	-
		RE (PR)	212	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Química	CH (SC)	213	1	-	-
		ER (RS)	214	2	-	-
		LS (PR)	215	1	-	-
701244	Técnico de Laboratório/Área: Hidrologia e Solos	ER (RS)	216	1	-	-
701226	Técnico de Tecnologia da Informação	LS (PR)	217	1	-	-
701214	Técnico em Agropecuária	LS (PR)	218	1	-	-
701215	Técnico em Alimentos e Laticínios	LS (PR)	219	1	-	-
701265	Técnico em Telefonia	CH (SC)	220	1	-	-
701256	Técnico em Química	CH (SC)	221	1	-	-
701266	Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	CL (RS)	222	1	-	-

A figura acima contém fracionamento das vagas por cargo e campus. O concurso que oferta um total de 28 vagas, apenas duas são reservadas para cotistas. Se considerarmos a aplicação de cotas na quantidade total de vagas ofertadas, o número reservado deveria ser maior. No caso, 6 vagas para cotistas (20% com arredondamento para cima, segundo o §2º, art.1º da Lei nº 12.990/2014).

O efeito dessas divisões faz com que muitos concursos considerem as cotas apenas em situações em que há uma maior quantidade de vagas diminuindo o total de vagas de cotistas. Não é claro se a percentagem da aplicação da Lei deve ser aplicada sobre o total de vagas dos concursos ou se é sobre cada cargo/região. Nota-se com maior frequência esse tipo de entrave nos órgãos onde é comum haver muitas unidades administrativas ou campus espalhados por diferentes regiões do país. Uma solução utilizada pelo Instituto Federal do Mato Grosso e pela Universidade Federal do Mato Grosso foi fazer a divisão de vagas utilizando o número total de vagas do concurso e fazendo sorteio para vagas de cotistas entre todas as disponíveis,

criando vagas exclusivas para estes e buscando atingir o percentual estabelecido em Lei¹¹.

Outro exemplo positivo é o do concurso do Instituto Nacional da Seguridade Social de 2015, que aglutinou por Gerência Executiva, ao invés de fracionar totalmente as vagas, resultando em um número maior de vagas para cotistas, como exemplificado na imagem abaixo:

Figura 4 – Concurso para Técnico do Seguro Social – INSS 2015

Fonte: Imagem retirada do EDITAL Nº 1 – INSS, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2015 (http://www.cespe.unb.br/concursos/INSS_2015/arquivos/INSS_ED.1_ABT.PDF)

Superintendência Regional	UF	Gerência-Executiva	Agências da Previdência Social (APS) do Município	*** (APS) de abrangência	Vagas por Agência	Vagas para ampla concorrência	Vagas reservadas para candidatos com deficiência	Vagas reservadas para candidatos negros	Total de vagas por Gerência-Executiva
I	SP	ARAÇATUBA	Mirandópolis		1	2	*	**	2
			Pirajui		1				
I	SP	ARARAQUARA	Monte Alto		1	3	*	1	4
			São Carlos		1				
			Guariba		2				
I	SP	BAURU	Itatinga		1	3	*	1	4
			Taquarituba		1				
			Pederneiras		1				
			Brotas		1				
I	SP	CAMPINAS	Santa Barbara d'Oeste		1	5	1	2	8
			Sumaré		1				
			Campinas		3				
			Hortolândia		3				
I	SP	GUARULHOS	Guarulhos		2	2	*	**	2
I	SP	JUNDIAÍ	Campo Limpo Paulista	Várzea Paulista	1	4	1	1	6
			Franco da Rocha		1				
			Atibaia		2				
			Várzea Paulista		2				

É possível concluir, analisando a tabela acima, que, das 26 vagas oferecidas no total das Gerências Executivas, 5 foram reservadas para negros, um percentual total de 19,23% (segundo o disposto no §2º, art.1º da Lei nº 12.990/2014).

Na fase de nomeações foram encontradas duas dificuldades: a primeira é quando o concurso é para um cargo muito específico ou de provas e concorrência muito exigente, e não há candidatos cotistas aprovados em número suficiente para suprir a reserva de vagas, já a segunda consiste em nomear candidatos pelas cotas quando esses têm nota para ser nomeado em vagas de ampla concorrência.

O concurso da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional de 2016, para o cargo

11 <https://www.ufms.br/universidade-realiza-sorteio-de-vagas-reservadas/>

de Procurador da Fazenda Nacional de 2ª Categoria, é um exemplo da primeira dificuldade. O edital previa 150 vagas no total e 30 para cotistas, porém somente 27 cotistas foram aprovados para fins de seleção. O concurso ainda recebeu autorização para provimentos adicionais, fazendo assim a proporção total de cotistas nomeados diminuir. A figura abaixo traz o número de vagas reservadas no edital. No anexo 3 deste relatório é possível encontrar a relação dos nomeados.

Figura 5 - Concurso para Procurador da Fazenda Nacional de 2ª Categoria – PGFN 2016

Fonte: Imagem retirada do EDITAL ESAF Nº 34, DE 03 DE JULHO DE 2015 (https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5591/1/edital_34_-_pfn_2015-retificado.pdf)

2 - DAS VAGAS

2.1 - O concurso visa ao preenchimento, pelos candidatos nele habilitados e considerados aptos em exame de saúde, de 150 (cento e cinquenta) cargos vagos, podendo ser acrescidos os que surgirem durante o prazo de validade do concurso, dos quais 5% (cinco por cento) serão reservados a candidatos com deficiência e 20% (vinte por cento) reservados aos candidatos negros, na forma da Lei 12.990/2014.

2.1.1 - Atendido o interesse da Administração e observada a disponibilidade orçamentária, será publicado no Diário Oficial da União o ato de nomeação dos candidatos aprovados com a indicação da quantidade de cargos vagos a serem providos.

Analisando o concurso da PGFN, é possível observar que, apesar de haver reserva de vaga de 20% sobre o total de vagas oferecidas, apenas 27 dos 221 nomeados foram por meio de vagas reservadas para negros, um total de 12,2%.

A segunda barreira consiste em nomear pelas cotas candidatos negros que têm pontuação para entrar pela lista geral, diminuindo, assim, o número de servidores públicos que de fato ingressariam utilizando a cota, como é o caso do concurso de Advogado Geral da União de 2ª Categoria do ano de 2015. No anexo 4, é possível verificar a lista de nomeados para o concurso.

No concurso supracitado da AGU, a cada quatro candidatos, o próximo imediatamente era um cotista, porém todos os candidatos que tiraram nota maior que o último candidato da ampla concorrência (338.92 pontos) deveriam entrar também por ampla concorrência. Ao final das nomeações, somente 8 candidatos, de um total de 29, tiraram abaixo do último colocado da ampla concorrência dentro das vagas, o que sugere que pelo menos 21 candidatos nomeados em vagas reservadas para negros deveriam ter sido nomeados em vagas de ampla concorrência (ver anexo 4).

Segundo o primeiro parágrafo, do artigo 3º, da Lei nº 12.990/2014: “Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas”. O

que acontece em alguns concursos é a criação de uma lista única onde o primeiro candidato cotista é colocado como quinto nessa lista única, e as cotas são aplicadas nesse momento. De acordo com o trecho mencionado, a contagem de ingressos pelo sistema de cotas deveria ocorrer após os candidatos cotistas não terem nota para ingressar pela lista geral, e não antes. Esse fato causa uma impressão de aplicação das cotas, já que a porcentagem de ingressos pelo sistema pode ser de 20%, mas ao mesmo tempo não o é, pois, uma parcela desses candidatos deveria ser contada como nomeado pela ampla concorrência somente, como no caso do exemplo da AGU.

Os exemplos levantados nesta seção tiveram como objetivo ilustrar situações que poderiam explicar os resultados analisados no Capítulo 3, onde, como regra, percebemos o não cumprimento da reserva de 20% das vagas para negros. Não é intuito desta pesquisa apontar dolo ou culpa dos órgãos responsáveis pelos concursos públicos, mas apenas apresentar alguns possíveis entraves para o cumprimento da Lei.



• CONCLUSÃO •

Conclusão

A análise de uma política pública de forma ex-post, isto é, após a sua implementação, é um desafio constante para a Administração Pública. Tal análise se mostra ainda mais desafiadora quando inexistem mecanismos previstos legalmente ou regulamentados de forma infralegal que prevejam o seu monitoramento e avaliação. No caso da política de cotas para o serviço público, instituída pela Lei nº 12.990/2014, os dois desafios se somam: a análise ex-post e a inexistência de instrumentos de monitoramento e avaliação.

Inexistindo quaisquer bancos de dados sistematizados sobre servidores públicos cotistas, essa pesquisa realizou um levantamento exaustivo de todos os concursos públicos ocorridos após a promulgação da Lei de Cotas até o ano de 2019 (um total de 365 concursos públicos realizados para mais de 240 cargos), bem como a leitura de mais de 5 anos de Diário Oficial da União (um total de 758.289 artigos analisados, e 1.127.113.066 de caracteres processados) de forma automatizada. Apenas com ferramentas de ciência de dados e dedicação exclusiva de diversos pesquisadores bolsistas ao projeto foi possível levantar números sobre a referida política pública.

Como output da política de cotas, conceito aqui entendido como a capacidade da burocracia estatal de entregar os 20% de vagas para negros nos concursos públicos realizados pelo Poder Executivo Federal, é possível concluir que o percentual estabelecido em Lei não foi atingido.

Analisando apenas os servidores públicos que foram identificados por meio das listas de aprovados das bancas examinadoras, e buscando seus nomes no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), o número máximo de servidores cotistas que teríamos no Poder Executivo Federal, seria de 15,4%.

Olhando para os concursos para Professor do Magistério Superior, o percentual de servidores nomeados em vagas reservadas para negros cai para 0,53%. Os dois percentuais aqui apresentados (15,4% e 0,53%) variam entre órgãos e cargo.

Como outcome da política de cotas, aqui entendido como a mudança na composição racial no quadro de servidores públicos, a política de cotas está correlacionada com um aumento de 3% no número de negros no serviço público, chegando a 30% do estoque total de servidores ativos no ano de 2019. Tal fato, somado com outras análises feitas nessa pesquisa, sugere que, apesar de garantir um piso para o percentual de novos negros entrantes no serviço público federal por meio de concursos públicos, a política de cotas, até o momento, não levou a um aumento expressivo da parcela de servidores(as) negros(as) no Poder Executivo Federal.



• **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS** •

Referências Bibliográficas

- BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; DE OLIVEIRA ARRUDA, Dyego. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020
- BRASIL. PROJETO DE LEI 1332/1983 – Abdias do Nascimento (PDT/RJ). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190742> Acesso em: 25 de outubro de 2020
- BRASIL. LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm
- BRASIL. AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE 41 2017. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>
- BRASIL. PORTARIA Nº 4, DE 6 DE ABRIL DE 2018. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/portaria-normativa-no-4-2018-regulamenta-o-procedimento-de-heteroidentificacao-complementar-a-autodeclaracao-dos-candidatos-negros-em-concursos-publicos/view>
- BRASIL. NOTA TÉCNICA 43/2015 – SPAA/SEPP/PR. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>
- CAETANO, Lázaro Danilo de Araújo. **ATIVISMO INSTITUCIONAL EM TORNO DOS INSTRUMENTOS DE AÇÃO PÚBLICA: os critérios de inclusão**

racial no serviço público. (Monografia) Graduação de Gestão de Políticas Públicas. Universidade de Brasília. 2017

- DUARTE, Evandro Piza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 17, n. 70, p. 199-235, 2017
- IPEA. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise.** 2019
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002
- 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. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019
- MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei no 12.990/2014.** Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. 2015
- SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. **Nota técnica n. 17.** Ipea, 2014. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf
- SILVA, Tatiana Dias. **Cor e raça nos quadros da administração pública.** **Anais**, p. 1-13, 2016
- VOLPE, Ana P. S; SILVA, Tatiana, D. **Reserva de vagas para negros na administração pública.** IPEA, Brasília, 2016



• **ANEXOS** •

Anexos

Anexo I

Tabela com a Relação de Aprovados Cotistas e por Ampla Concorrência em todos os cargos.

Cargo	Ampla Concorrência	Cotista	Total	% Cotista
PAPIOSCOPISTA POL FED CLASSE	0	1	1	1,00
TECNICO EM EDUCACAO FISICA	0	4	4	1,00
TECNICO EM RADIOLOGIA 24 HORAS	0	1	1	1,00
TECNOLOGO EM COOPERATIVISMO	0	1	1	1,00
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR	1	4	5	0,80
AUXILIAR EM INDIGENISMO	1	3	4	0,75
AUXILIAR DE AGROPECUARIA	2	2	4	0,50
COREOGRAFO	1	1	2	0,50
ENGENHEIRO	1	1	2	0,50
TECNICO EM OTICA	1	1	2	0,50
TECNICO DO SEGURO SOCIAL	226	157	383	0,41
ANALISTA DO SEGURO SOCIAL	45	31	76	0,41
TECNICO EM COMUNICACAO SOCIAL	3	2	5	0,40
TECNICO	89	48	137	0,35



AUXILIAR DE LABORATORIO	2	1	3	0,33
TECNICO EM ECONOMIA DOMESTICA	2	1	3	0,33
ASSISTENTE DE CHANCELARIA	5	2	7	0,29
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	159	58	217	0,27
ASSISTENTE EXEC EM METROL E QU	11	4	15	0,27
ASSISTENTE EM CIENCIA E TECNOL	31	11	42	0,26
AGENTE EM INDIGENISMO	18	6	24	0,25
DIRETOR DE PRODUCAO	3	1	4	0,25
ESCRIVAO DE POL FEDERAL CLASSE	3	1	4	0,25
OPERADOR DE LUZ	6	2	8	0,25
PROGRAMADOR DE RADIO E TELEVIS	6	2	8	0,25
ANALISTA EXEC EM METROLOGIA E	25	8	33	0,24
DELEGADO DE POLICIA FEDERAL 3A	98	30	128	0,23
TECNICO EM RADIOLOGIA	27	8	35	0,23
ANALISTA DE PLANEJAMENTO E ORC	51	15	66	0,23
ANALISTA ADMINISTRATIVO	38	11	49	0,22
ADMINISTRADOR DE EDIFICIOS	28	8	36	0,22
ASSIST TECNICO DE GESTAO EM SA	14	4	18	0,22
AUXILIAR DE CRECHE	7	2	9	0,22
TEC EM REGUL DE SAUDE SUPLEMEN	14	4	18	0,22
TECNICO EM MINERACAO	7	2	9	0,22
TECNICO EM ENFERMAGEM	203	55	258	0,21
INDIGENISTA ESPECIALIZADO	167	45	212	0,21



AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACION	26	7	33	0,21
TEC E REG DE SERV DE TRANSP AQ	41	11	52	0,21
AUXILIAR DE SAUDE	19	5	24	0,21
TERCEIRO SECRETARIO	106	27	133	0,20
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONA	385	98	483	0,20
AUDITOR FISCAL FEDERAL AGROPEC	236	60	296	0,20
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	5019	1271	6290	0,20
PESQUISADOR-TECNOLOGISTA METR	8	2	10	0,20
TECNICO EM GEOLOGIA	4	1	5	0,20
AUX EM ADMINISTRACAO	707	174	881	0,20
ENFERMEIRO-AREA	197	48	245	0,20
TECNICO EM QUIMICA	25	6	31	0,19
TECNOLOGISTA	293	70	363	0,19
ASSIST DE TECNOLOGIA DA INFORM	21	5	26	0,19
ANALISTA TECNICO DE POLITICAS	26	6	32	0,19
PERITO CRIMINAL FEDERAL 3A CLA	39	9	48	0,19
POLICIAL RODOVIARIO FEDERAL	763	176	939	0,19
ESP EM REG DE SERV PUB DE TELE	35	8	43	0,19
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	264	59	323	0,18
AGENTE DE POLICIA FEDERAL 2A C	9	2	11	0,18
TEC EM REGULACAO DE AVIACAO CI	27	6	33	0,18



TECNOLOGISTA EM PROPRIED INDUS	36	8	44	0,18
TECNICO EM SAUDE PUBLICA	33	7	40	0,18
TECNICO DESPORTIVO	19	4	23	0,17
CONTADOR	236	49	285	0,17
TECNOL INF GEOGRAFICA ESTATIST	53	11	64	0,17
GEOGRAFO	5	1	6	0,17
TECNICO EM REFRIGERACAO	5	1	6	0,17
TERAPEUTA OCUPACIONAL	5	1	6	0,17
ASSISTENTE DE ALUNO	280	54	334	0,16
FARMACEUTICO- HABILITACAO	26	5	31	0,16
TECNICO ADMINISTRATIVO	138	26	164	0,16
TEC REG PET E DERIV ALC COMB	11	2	13	0,15
MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTUR	28	5	33	0,15
ADMINISTRADOR	493	88	581	0,15
ARQUIVISTA	68	12	80	0,15
OFICIAL DE CHANCELARIA	47	8	55	0,15
AGENTE DE POLICIA FEDERAL 3A C	588	100	688	0,15
ANALISTA PLAN GEST INF INFOR G	107	18	125	0,14
DESENHISTA-PROJETISTA	6	1	7	0,14
ESCRIVAO DE POLICIA FEDERAL 2A	6	1	7	0,14
ESP EM REG DE SERV DE TRANSP A	36	6	42	0,14
FARMACEUTICO BIOQUIMICO	12	2	14	0,14
PROGRAMADOR VISUAL	31	5	36	0,14
CONTRAMESTRE-OFICIO	50	8	58	0,14



PROCURADOR DA FAZENDA	165	26	191	0,14
ENGENHEIRO DE SEG DO TRABALHO	32	5	37	0,14
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	272	42	314	0,13
ANALISTA EM CIENCIA E TECNOLOG	65	10	75	0,13
PAPIOSCOPISTA POL FEDERAL 3A	20	3	23	0,13
FONOAUDIOLOGO	7	1	8	0,13
OPERADOR DE CALDEIRA	7	1	8	0,13
TEC EM ELETROELETRONICA	21	3	24	0,13
PEDAGOGO-AREA	198	28	226	0,12
ADVOGADO DA UNIAO	157	22	179	0,12
ANALISTA I	73	10	83	0,12
TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACA	702	96	798	0,12
DEFENSOR PUBLICO DA UNIAO	44	6	50	0,12
ASSISTENTE DE LABORATORIO	155	21	176	0,12
AUXILIAR INSTITUCIONAL I	97	13	110	0,12
ESP EM REGULACAO DE AVIACAO CI	15	2	17	0,12
MUSEOLOGO	15	2	17	0,12
TEC INFOR GEOGRAFICAS E ESTATI	534	71	605	0,12
TECNICO EM SECRETARIADO	113	15	128	0,12
PSICOLOGO-AREA	159	21	180	0,12
TRADUTOR INTERPRETE DE LINGUAG	258	34	292	0,12
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	4357	571	4928	0,12
TECNICO EM ELETROTECNICA	69	9	78	0,12
ARQUITETO E URBANISTA	54	7	61	0,11

SECRETARIO EXECUTIVO	70	9	79	0,11
ASSISTENTE SOCIAL	157	20	177	0,11
TECNICO EM CONTABILIDADE	307	39	346	0,11
DIAGRAMADOR	8	1	9	0,11
TEC EM SEGURANCA DO TRABALHO	64	8	72	0,11
TEC REG DE SERV PUB DE TELECOM	8	1	9	0,11
TECNOLOGO-FORMACAO	213	26	239	0,11
TECNICO EM AUDIOVISUAL	83	10	93	0,11
PESQ EM PROPRIEDADE INDUSTRIAL	110	13	123	0,11
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	136	16	152	0,11
TECNICO DE LABORATORIO AREA	1411	163	1574	0,10
TECNICO I	114	13	127	0,10
AUDITOR	44	5	49	0,10
ESCRIVAO DE POLICIA FEDERAL 3A	63	7	70	0,10
GEOLOGO	9	1	10	0,10
ECONOMISTA	28	3	31	0,10
TECNICO EM MECANICA	56	6	62	0,10
JORNALISTA	66	7	73	0,10
TECNICO EM ALIMENTOS E LATICIN	29	3	32	0,09
PRODUTOR CULTURAL	30	3	33	0,09
RELACOES PUBLICAS	31	3	34	0,09
OPERADOR DE CAMERA DE CINEMA E	11	1	12	0,08
OPERADOR DE MAQ AGRICOLAS	22	2	24	0,08
SONOPLASTA	11	1	12	0,08
BIOLOGO	35	3	38	0,08



FISIOTERAPEUTA	12	1	13	0,08
QUIMICO	24	2	26	0,08
REVISOR DE TEXTOS BRAILLE	25	2	27	0,07
ENGENHEIRO-AREA	315	25	340	0,07
OPERADOR DE EST DE TRATAM AGUA	13	1	14	0,07
TECNICO EM EDIFICACOES	39	3	42	0,07
TRADUTOR INTERPRETE	13	1	14	0,07
TECNICO EM ARTES GRAFICAS	40	3	43	0,07
NUTRICIONISTA-HABILITACAO	108	8	116	0,07
TECNICO EM ARQUIVO	70	5	75	0,07
TECNICO EM ELETRONICA	28	2	30	0,07
PESQUISADOR EM SAUDE PUBLICA	45	3	48	0,06
TECNICO EM ELETROMECHANICA	15	1	16	0,06
MEDICO VETERINARIO	62	4	66	0,06
TECNICO EM FARMACIA	19	1	20	0,05
AGENTE ADMINISTRATIVO	179	9	188	0,05
TECNICO EM AGROPECUARIA	124	6	130	0,05
ODONTOLOGO - 40 HORAS	45	2	47	0,04
ANALISTA TECNICO ADMINISTRATIV	46	2	48	0,04
MEDICO-AREA	372	10	382	0,03
FARMACEUTICO	38	1	39	0,03
ENGENHEIRO AGRONOMO	40	1	41	0,02
AFINADOR DE INST MUSICAIS	2	0	2	0,00
AGENTE DE INSP SANIT IND PROD	40	0	40	0,00
AGENTE DE POL FEDERAL CLASSE E	5	0	5	0,00



AGENTE DE POLICIA FEDERAL 1A C	1	0	1	0,00
AGENTE DE TELECOMUNI E ELETRIC	2	0	2	0,00
AGENTE DE VIGILANCIA	1	0	1	0,00
AGENTE FEDERAL DE EXECUCAO PEN	1	0	1	0,00
ANALISTA DE INFRA- ESTRUTURA	1	0	1	0,00
ANALISTA EM TECNOLOGIA DA INFO	12	0	12	0,00
ANALISTA TRIBUTARIO REC FEDERA	2	0	2	0,00
ANTROPOLOGO	1	0	1	0,00
ARQUEOLOGO	2	0	2	0,00
ASSISTENTE DE DIRECAO E PRODUC	3	0	3	0,00
ASSISTENTE DE SOM	1	0	1	0,00
ASSISTENTE TECNICO ADMINISTRAT	2	0	2	0,00
ASSISTENTE TECNICO- ADMINISTRAT	1	0	1	0,00
AUX DE VETERINARIA E ZOOTECNIA	9	0	9	0,00
BIBLIOTECARIO	1	0	1	0,00
BIOMEDICO	3	0	3	0,00
CENOTECNICO	1	0	1	0,00
COMANDANTE DE LANCHA	2	0	2	0,00
COPEIRO	1	0	1	0,00
DESENHISTA DE ARTES GRAFICAS	4	0	4	0,00
DESENHISTA TECNICO ESPECIALIZA	11	0	11	0,00
DIRETOR DE ARTES CENICAS	3	0	3	0,00



DIRETOR DE FOTOGRAFIA	1	0	1	0,00
DIRETOR DE IMAGEM	1	0	1	0,00
DIRETOR DE PROGRAMA	3	0	3	0,00
DIRETOR DE SOM	1	0	1	0,00
EDITOR DE IMAGENS	8	0	8	0,00
EDITOR DE PUBLICACOES	4	0	4	0,00
ELETRICISTA	1	0	1	0,00
ENFERMEIRO DO TRABALHO	3	0	3	0,00
ESPECIALISTA EM METROLOGIA E Q	1	0	1	0,00
ESTATISTICO	17	0	17	0,00
FISICO	6	0	6	0,00
FOTOGRAFO	4	0	4	0,00
GUARDA FLORESTAL	1	0	1	0,00
HIALOTECNICO	2	0	2	0,00
HISTORIADOR	2	0	2	0,00
INSTRUMENTADOR CIRURGICO	9	0	9	0,00
LOCUTOR	3	0	3	0,00
LOCUTOR 25 HORAS	1	0	1	0,00
MATEMATICO	2	0	2	0,00
MECANICO DE MONTAGEM E MANUTEN	1	0	1	0,00
MEDICO	2	0	2	0,00
METEOROLOGISTA	4	0	4	0,00
MOTORISTA OFICIAL	1	0	1	0,00
MUSICO	22	0	22	0,00
MUSICO-TERAPEUTA	2	0	2	0,00
OCEANOLOGO	1	0	1	0,00
ODONTOLOGO - 30 HORAS - DL 144	3	0	3	0,00



OPERADOR DE CENTRAL HIDRELETRI	1	0	1	0,00
OPERADOR DE RADIO TELECOMUNICA	4	0	4	0,00
PAPILOSCOPISTA POL FEDERAL 2A	1	0	1	0,00
PEDREIRO	1	0	1	0,00
PESQUISADOR	5	0	5	0,00
PSICOLOGO	1	0	1	0,00
PUBLICITARIO	5	0	5	0,00
REDATOR	2	0	2	0,00
REGENTE	3	0	3	0,00
REVISOR DE TEXTOS	20	0	20	0,00
TAXIDERMISTA	3	0	3	0,00
TEC EM ANATOMIA E NECROPSIA	16	0	16	0,00
TEC EM INFORMACOES EDUCACIONAI	1	0	1	0,00
TEC EM INSTRUMENTACAO	2	0	2	0,00
TEC EM MANUTENCAO DE AUDIO VID	1	0	1	0,00
TEC EM NUTRICAO E DIETETICA	7	0	7	0,00
TEC EM PROPRIEDADE INDUSTRIAL	1	0	1	0,00
TEC EM REABILIT OU FISIOTERAPI	1	0	1	0,00
TEC EM TELECOMUNICACAO	16	0	16	0,00
TEC EQUIP MEDICO ODONTOLOGICO	8	0	8	0,00
TEC ESPECIALIZADO II	1	0	1	0,00
TEC SUPORTE INFRA-ESTRUT DE TR	1	0	1	0,00
TECNICO DE CONTABILIDADE	1	0	1	0,00



TECNICO DE LABORATORIO	2	0	2	0,00
TECNICO EM AGRIMENSURA	3	0	3	0,00
TECNICO EM CARTOGRAFIA	1	0	1	0,00
TECNICO EM CINEMATOGRAFIA	1	0	1	0,00
TECNICO EM ELETRICIDADE	15	0	15	0,00
TECNICO EM ESTATISTICA	1	0	1	0,00
TECNICO EM ESTRADA	2	0	2	0,00
TECNICO EM HERBAREO	3	0	3	0,00
TECNICO EM HIDROLOGIA	1	0	1	0,00
TECNICO EM HIGIENE DENTAL	6	0	6	0,00
TECNICO EM METEOROLOGIA	3	0	3	0,00
TECNICO EM MICROFILMAGEM	2	0	2	0,00
TECNICO EM MUSICA	4	0	4	0,00
TECNICO EM PROTESE DENTARIA	2	0	2	0,00
TECNICO EM RESTAURACAO	10	0	10	0,00
TECNICO EM SANEAMENTO	1	0	1	0,00
TECNICO EM SOM	4	0	4	0,00
TECNICO EM TELEFONIA	4	0	4	0,00
TECNOLOGISTA EM SAUDE PUBLICA	1	0	1	0,00
ZOOTECNISTA	16	0	16	0,00

Anexo II

Percentual de Professores do Magistério Superior cotistas por Universidade

Universidade	% de Cotistas
FUAM	0,00%
FUFOP	0,00%
FUFPEL	0,00%
FUFSCAR	0,00%
FUMA	0,00%
FUNREI	0,00%
FURG	0,00%
IFBA	0,00%
UFABC	0,00%
UFAL	0,00%
UFCE	0,00%
UFCSPA	0,00%
UFERSA-RN	0,00%
UFES	0,00%
UFF	0,00%
UFFS	0,00%
UFMA	0,00%
UFOB	0,00%
UFPB	0,00%
UFPE	0,00%



UFPI	0,00%
UFPR	0,00%
UFRA	0,00%
UFRGS/RS	0,00%
UFRR	0,00%
UFRRJ	0,00%
UFTM	0,00%
UFU	0,00%
UFVJM	0,00%
UNIFAL-MG	0,00%
UNIFESP	0,00%
UNIFESSPA	0,00%
UNILA	0,00%
UNIPAMPA	0,00%
UNIRIO	0,00%
UNIVASF	0,00%
UFMG	0,18%
UFGO	0,21%
UTFPR	0,24%
UFRN	0,25%
UFSM/RS	0,26%
UNB	0,26%
UFRB	0,35%
UFRJ	0,39%

UFJF	0,41%
UFRPE	0,41%
FUFS	0,47%
UFPA	0,47%
UFCG	0,50%
UNILAB	0,54%
UFV	0,54%
UNIFAP	0,69%
UFAC	0,88%
UNIFEI	1,00%
UFMT	1,28%
UFLA	1,30%
UFBA	1,31%
UNIR	1,44%
FUFT	1,50%
UFSC	1,97%
UFOPA	2,38%
UFMS	3,70%
UFGD	4,28%
UFESBA	7,74%



Anexo III

Tabelas com a Relação de Nomeados Concurso Procuradoria Geral da Fazenda Nacional

Fonte: Anexo I da PORTARIA INTERMINISTERIAL N 453, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2016 (<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/131484832/dou-secao-2-24-11-2016-pg-34>)

Classif. Concurso	Inscrição
1	604000770
2	604002545
3	604003704
4	604014782
5	604004452**
6	604010769
7	604017048
9	604007341
10	604007813**
11	604007483
12	604010030
13	604024330
14	604007321
15	604006598 **
16	604008306
17	604002141
18	604013773 *
19	604004602
20	604022686 **
22	604006105
23	604007116
25	604007492 **
26	604001249

27	604013896
28	604006554
29	604011595
30	604017715 **
31	604010640
32	604002333
33	604000680
34	604010705
35	604004842 **
36	604022817 *
37	604012089
39	604014209
40	604005112 **
42	604015379
43	604014785
44	604013973
45	604015989 **
46	604018476
47	604007543
49	604015881
50	604006411 ***
51	604017439
52	604011953
53	604023007
54	604011657 *
55	604000158 **
57	604006093
58	604002323
59	604014826
60	604000594 **



61	604008240
62	604019519
63	604006395
64	604000878
65	604000339 **
66	604001596
67	604004679
69	604012888
70	604001637 **
71	604011369
73	604011809
74	604011786
75	604007623 **
77	604008692
78	604008087
79	604000606
80	604001537 **
82	604010421
83	604010190
84	604004436
85	604015544 **
86	604014338
87	604004023
88	604012518
89	604002771
90	604002035 **
91	604018874
92	604011040
93	604009864
94	604007173

95	604010416 **
96	604014345
97	604003102
98	604015749
99	604011958
100	604006078 **
101	604014957
102	604010387
104	604011633
105	604005542 **
106	604000338
107	604015158
108	604013366
109	604002630
110	604002790 **
111	604013627
112	604006486
113	604017859
114	604000848
115	604006377 **
116	604018108
117	604008731
118	604010839
119	604019479 ***
120	604009264 ****
121	604011663
122	604009830
123	604005321
124	604000224
125	604006736 **



126	604010423
127	604019359
128	604012714
129	604012068
130	604018514 **
131	604014399
132	604006527
133	604003423
134	604004624
135	604020205 **
136	604003129
137	604011891
138	604006788
139	604012107
140	604013852
141	604017115
142	604006114
143	604010295
144	604014640
146	604009289
147	604016806
148	604005617
149	604002594
150	604015185
151	604008496
152	604004488
153	604012975
154	604001686
155	604018805
157	604004949



158	604005961
159	604013620
160	604012692
161	604000396 ***
162	604014163
163	604019520
164	604017854
165	604019996
166	604012369
167	604011342
168	604004497
169	604003750
170	604009588
171	604004399
172	604012680
173	604019058
174	604015003

Os candidatos cotistas são identificados com dois asteriscos (**), três asteriscos para candidato incluído sub júdice(***) e quatro asteriscos para candidato cotista sub júdice(****). Após o candidato 135 não é possível mais identificar candidatos cotistas nomeados. Candidatos cotistas também não foram nomeados ou não foram identificados em nomeações posteriores:

Fonte: Anexo I da PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 570 DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 (<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/173184083/dou-secao-2-26-12-2017-pg-36>)

Classif.	Inscrição
244-A	604016740***
245	604002035
246	604002993
247	604010943
249	604020861
250	604006990
251	604005700
252	604020597
253	604012086
254	604007433
255	604014717
256	604004589
257	604014871
259	604009821
260	604005470
261	604019716
262	604000180
263	604009492
264	604002521
265	604017044
266	604007385

267	604016715
268	604006338
269	604009485
270	604024242
271	604013989
272	604014663
273	604015336
274	604014644
276	604014403
278	604012871
279	604004022
280	604007137
281	604022886
285	604003498
286	604002781
287	604015740
288	604002292
289	604022854
291	604003913

Anexo IV

Tabela com a relação de nomeados do concurso da Advocacia Geral da União

Fonte: anexo da PORTARIA Nº 745, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2016 (<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/133971666/dou-secao-2-30-12-2016-pg-5>)

Seq	Inscrição	Nota	Situação
1	10011639	413.42	Ampla
2	10013470	411.01	Ampla
3	10022161	401.97	Ampla
4	10037622	399.40	Ampla
5	10006693	398.30	Ampla
6	10001244	382.90	Cotista
7	10023023	397.39	Ampla
8	10020143	394.16	Ampla
9	10011506	393.69	Ampla
10	10002854	393.65	Ampla
11	10002212	393.42	Ampla
12	10000544	373.81	Cotista
13	10011627	390.79	Ampla
14	10002965	389.15	Ampla
15	10029554	387.19	Ampla
16	10003031	386.49	Ampla
17	10000830	348.78	PNE
18	10011477	371.30	Cotista
19	10001987	386.35	Ampla
20	10009616	386.01	Ampla
21	10000789	385.59	Ampla
22	10032154	384.89	Ampla
23	10013727	384.59	Ampla

24	10019447	370.66	Cotista
25	10011098	384.42	Ampla
26	10001818	383.81	Ampla
27	10015666	383.13	Ampla
28	10022581	381.93	Ampla
29	10016832	381.68	Ampla
30	10029836	363.94	Cotista
31	10005665	381.43	Ampla
32	10006889	380.96	Ampla
33	10021911	379.99	Ampla
34	10009122	338.84	PNE
35	10026818	379.32	Ampla
36	10030669	361.93	Cotista
37	10024501	379.24	Ampla
38	10007262	378.53	Ampla
39	10028000	378.15	Ampla
40	10023135	378.10	Ampla
41	10023554	378.02	Ampla
42	10002154	361.76	Cotista
43	10025262	377.41	Ampla
44	10005593	377.39	Ampla
45	10025378	376.89	Ampla
46	10030714	376.83	Ampla
47	10000417	376.83	Ampla
48	10001432	358.62	Cotista
49	10003325	376.72	Ampla
50	10007941	376.10	Ampla
51	10007453	327.44	PNE
52	10021854	374.86	Ampla
53	10004842	374.42	Ampla



54	10019717	354.59	Cotista
55	10003621	374.33	Ampla
56	10007915	374.33	Ampla
57	10003071	373.92	Ampla
58	10038483	373.63	Ampla
59	10008179	372.82	Ampla
60	10016890	353.33	Cotista
61	10008469	372.50	Ampla
62	10021709	372.45	Ampla
63	10006501	372.45	Ampla
64	10031491	372.41	Ampla
65	10011583	372.28	Ampla
66	10009684	353.14	Cotista
67	10012221	372.04	Ampla
68	10007533	313.37	PNE
69	10014256	372.01	Ampla
70	10029249	371.71	Ampla
71	10026946	370.89	Ampla
72	10022989	352.09	Cotista
73	10000245	370.88	Ampla
74	10004217	370.52	Ampla
75	10003975	369.62	Ampla
76	10011533	369.57	Ampla
77	10002414	369.48	Ampla
78	10028414	348.50	Cotista
79	10011508	369.19	Ampla
80	10016218	368.15	Ampla
81	10007806	367.77	Ampla
82	10025245	367.63	Ampla
83	10019382	367.14	Ampla

84	10003095	347.80	Cotista
85	10016752	311.88	PNE
86	10003206	366.01	Ampla
87	10020778	364.68	Ampla
88	10006725	364.64	Ampla
89	10008755	364.57	Ampla
90	10016300	347.77	Cotista
91	10007870	364.52	Ampla
92	10004829	364.10	Ampla
93	10015547	364.03	Ampla
94	10013601	363.25	Ampla
95	10014412	362.74	Ampla
96	10027278	347.50	Cotista
97	10012403	362.57	Ampla
98	10022505	362.53	Ampla
99	10014293	362.50	Ampla
100	10005943	362.27	Ampla
101	10022298	361.85	Ampla
102	10002216	345.67	Cotista
103	10007842	361.80	Ampla
104	10013874	361.64	Ampla
105	10000954	361.61	Ampla
106	10016774	361.60	Ampla
107	10024143	361.56	Ampla
108	10004360	344.70	Cotista
109	10012688	361.47	Ampla
110	10014441	361.45	Ampla
111	10003805	361.42	Ampla
112	10013902	361.29	Ampla
113	10022174	360.72	Ampla

114	10025108	342.72	Cotista
115	10009256	360.55	Ampla
116	10014753	360.31	Ampla
117	10000917	360.10	Ampla
118	10000099	359.87	Ampla
119	10017676	359.29	Ampla
120	10000146	341.14	Cotista
121	10005970	359.16	Ampla
122	10022411	358.53	Ampla
123	10021302	358.46	Ampla
124	10013537	358.25	Ampla
125	10006911	358.10	Ampla
126	10001070	340.49	Cotista
127	10021561	357.97	Ampla
128	10007704	357.85	Ampla
129	10022322	357.79	Ampla
130	10036625	357.47	Ampla
131	10013709	357.45	Ampla
132	10023541	339.89	Cotista
133	10036191	357.28	Ampla
134	10005147	357.12	Ampla
135	10018107	356.92	Ampla
136	10011254	356.87	Ampla
137	10023604	356.61	Ampla
138	10021584	338.69	Cotista
139	10012496	356.26	Ampla
140	10024621	356.17	Ampla
141	10014294	355.77	Ampla
142	10003383	355.36	Ampla
143	10011942	355.33	Ampla

144	10022290	334.87	Cotista
145	10006618	355.32	Ampla
146	10012977	354.91	Ampla
147	10016138	354.62	Ampla
148	10010445	354.60	Ampla
149	10010336	354.59	Ampla
150	10035232	328.27	Cotista
151	10006039	354.25	Ampla
152	10009330	353.62	Ampla
153	10011707	353.52	Ampla
154	10020882	353.46	Ampla
155	10026631	352.76	Ampla
156	10012706	320.38	Cotista
157	10007267	352.72	Ampla
158	10019471	352.40	Ampla
159	10019714	352.29	Ampla
160	10017667	350.93	Ampla
161	10014783	350.45	Ampla
162	10033782	316.57	Cotista
163	10014085	350.15	Ampla
164	10002824	349.40	Ampla
165	10009051	349.11	Ampla
166	10000414	348.54	Ampla
167	10010818	348.02	Ampla
168	10007335	312.56	Cotista
169	10012238	347.93	Ampla
170	10015516	347.38	Ampla
171	10023773	347.16	Ampla
172	10002891	346.57	Ampla
173	10006171	346.40	Ampla



174	10031880	301.80	Cotista
175	10013315	345.15	Ampla
176	10016250	345.14	Ampla
177	10001752	344.46	Ampla
178	10014884	344.29	Ampla
179	10034297	344.28	Ampla
180	10013435	344.25	Ampla
181	10031414	344.13	Ampla
182	10040678	343.98	Ampla
183	10012135	343.89	Ampla
184	10020781	343.31	Ampla
185	10005959	342.92	Ampla
186	10040953	342.76	Ampla
187	10023564	342.07	Ampla
188	10016148	341.96	Ampla
189	10014748	341.95	Ampla
190	10014782	341.78	Ampla
191	10018981	341.41	Ampla
192	10018884	341.19	Ampla
193	10014532	341.06	Ampla
194	10011103	340.67	Ampla
195	10028280	339.89	Ampla
196	10009081	339.80	Ampla
197	10009889	339.68	Ampla
198	10000509	339.23	Ampla
199	10031483	338.94	Ampla
200	10004082	338.92	Ampla

Universidade de Brasília – UnB

Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico – CDT

Laboratório de Tecnologias da Tomada de Decisão – LATITUDE

Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SNPIR

www.unb.br – www.cdt.unb.br – www.redes.unb.br – gab.snpir@mdh.gov.br



SECRETARIA NACIONAL DE
POLÍTICAS DE PROMOÇÃO
DA IGUALDADE RACIAL

MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS

