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

MAIS DE UMA DÉCADA DA LEI Nº 12.990/2014: IMPLEMENTAÇÃO, RESTRIÇÃO INSTITUCIONAL E EFETIVIDADE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)

MORE THAN A DECADE SINCE LAW NO. 12,990/2014: IMPLEMENTATION, INSTITUTIONAL RESTRICTIONS, AND EFFECTIVENESS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF PIAUÍ (UFPI)

MÁS DE UNA DÉCADA DESDE LA LEY N.° 12.990/2014: IMPLEMENTACIÓN, RESTRICCIONES INSTITUCIONALES Y EFICACIA EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE PIAUÍ (UFPI)

Ana Luisa Araujo de Oliveira
ana.luisaoliveira@univasf.edu.br
Doutora em Desenvolvimento Rural pela UFRGS
Professora da Univasf e Coordenadora do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará/Univasf)

Edna Rodrigues Santos Porto
edna.rodriguess@univasf.edu.br
Doutoranda em Educação Matemática pela UNESP
Técnica Administrativa em Educação da Univasf e Pesquisadora do Opará/Univasf

Clemens Soares dos Santos
clemens.santos@gmail.com
Mestre em Direito Constitucional pelo Instituto de Direito Público (IDP)
Auditor Federal de Controle Externo do Tribunal de Contas da União (TCU) e Pesquisador do Opará/Univasf

Marina Helena Dias da Costa
marina.helena76@gmail.com
Mestra em Psicologia e Saúde pela UFCSPA
Pesquisadora do Opará/Univasf

Alisson Gabriel Santos
observatorioopara@univasf.edu.br
Graduando em Ciências Sociais pela Univasf
Pesquisador do Opará/Univasf

CC BY

RESUMO

A Lei nº 12.990/2014 constituiu a primeira política afirmativa de âmbito federal voltada à promoção da igualdade racial e à reparação histórica da população negra (pretos e pardos) no acesso aos concursos públicos federais. Este artigo analisa sua implementação nos concursos para o cargo de Professor do Magistério Superior da Universidade Federal do Piauí (UFPI), no período de 2014 a 2025. A pesquisa adota abordagem quali-quantitativa, com base na análise documental de editais, resultados homologados e nomeações, e propõe indicador de efetividade definido como a relação entre o potencial legal de vagas reservadas e as nomeações efetivamente realizadas. Os resultados revelam efetividade acumulada de 0,92%, com apenas uma nomeação realizada por meio da reserva diante de um potencial de 108 vagas. Identificam-se três mecanismos institucionais de restrição de direitos previstos na Lei nº 12.990/2014 (não publicidade da norma, fracionamento de vagas por área e adoção de sorteio) que produziram um efeito comum de neutralização material da política ao longo de todo o período analisado. Argumenta-se que a distância entre norma e resultados não configura falha pontual, mas um padrão estruturado de implementação compatível com dinâmicas de racismo institucional. O artigo propõe a efetividade como critério central para avaliação da legitimidade da implementação das ações afirmativas no serviço público federal.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Concursos públicos. Política pública. Desigualdade racial. Reparação histórica.

ABSTRACT

Law No. 12,990/2014 constituted the first affirmative action policy at the federal level aimed at promoting racial equality and historical reparations for the Black population (Black and mixed-race individuals) in accessing federal public service examinations. This article analyzes its implementation in examinations for the position of Professor of Higher Education at the Federal University of Piauí (UFPI), from 2014 to 2025. The research adopts a qualitative-quantitative approach, based on the documentary analysis of public notices, approved results, and appointments, and proposes an effectiveness indicator defined as the ratio between the legal potential of reserved positions and the appointments actually made. The results reveal a cumulative effectiveness of 0.92%, with only one appointment made through the reserved positions out of a potential of 108 vacancies. Three institutional mechanisms for restricting rights, as foreseen in Law No. 12.990/2014 (non-publication of the rule, division of vacancies by area, and adoption of a lottery system), are identified that produced a common effect of materially neutralizing the policy throughout the analyzed period. It is argued that the gap between the rule and its results does not constitute an isolated failure, but a structured implementation pattern compatible with dynamics of institutional racism. The article proposes effectiveness as the central criterion for evaluating the legitimacy of the implementation of affirmative action in the federal public service.

Keywords: Affirmative action. Public service examinations. Public policy. Racial inequality. Historical reparation.

CC BY

RESUMEN

La Ley N° 12.990/2014 constituyó la primera política de acción afirmativa a nivel federal, orientada a promover la igualdad racial y la reparación histórica para la población negra (individuos negros y mestizos) en el acceso a los exámenes de la función pública federal. Este artículo analiza su implementación en los exámenes para el puesto de Profesor de Educación Superior en la Universidad Federal de Piauí (UFPI), desde 2014 hasta 2025. La investigación adopta un enfoque cualitativo-cuantitativo, basado en el análisis documental de avisos públicos, resultados aprobados y nombramientos, y propone un indicador de efectividad definido como la relación entre el potencial legal de puestos reservados y los nombramientos efectivamente realizados. Los resultados revelan una efectividad acumulada del 0,92%, con solo un nombramiento realizado a través del sistema de reserva de un potencial de 108 puestos. Se identifican tres mecanismos institucionales para restringir derechos, previstos en la Ley N° 12.990/2014 (no publicación de la norma, división de vacantes por área y adopción de un sistema de lotería), que produjeron un efecto común de neutralización material de la política durante todo el período analizado. Se argumenta que la brecha entre la norma y los resultados no constituye un fallo aislado, sino un patrón de implementación estructurado compatible con la dinámica del racismo institucional. El artículo propone la efectividad como criterio central para evaluar la legitimidad de la implementación de la acción afirmativa en la función pública federal.

Palabras clave: Acción afirmativa. Concursos públicos. Política pública. Desigualdad racial. Reparación histórica.

INTRODUÇÃO

A Lei federal nº 12.990/2014 representou um marco na agenda de ações afirmativas no Brasil ao instituir, pela primeira vez, uma política destinada à ampliação do acesso da população negra ao mercado de trabalho no serviço público federal. Ao determinar a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos (Brasil, 2014), a norma teve o objetivo de promover igualdade em um cenário de desigualdades raciais historicamente produzidas e reproduzidas no interior do Estado brasileiro, conforme evidenciado no debate que acompanhou o Projeto de Lei nº 6.738/2013 (Oliveira; Santos; Sanches, 2025). A análise dos dados disponíveis na época demonstrava que, embora a população negra representasse 50,74% da população total, sua participação no Poder Executivo federal era de apenas 30% (Brasil, 2013).

No entanto, passados mais de dez anos do início da vigência da Lei nº 12.990/2014 (09/06/2014 a 02/06/2025), evidências empíricas revelam uma

expressiva distância entre o objetivo da política e seus resultados concretos. Em 2021, o Estado brasileiro publicou relatório de avaliação da política pública indicando que o percentual de 20% de reserva de vagas encontrava-se longe de ser efetivamente alcançado. Considerando o conjunto dos concursos públicos federais, com exceção do cargo de Professor do Magistério Superior, a efetividade da norma era de apenas 15,4%; já no cargo de Professor do Magistério Superior, o percentual agregado médio de nomeações em vagas reservadas para pessoas negras foi de apenas 0,53%, variando conforme as instituições (Brasil, 2021). Em atualização publicada em 2024, a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) confirmou a persistência de falhas na implementação da Lei nº 12.990/2014: nos concursos para o cargo de Professor do Magistério Superior, apenas 1,6% dos nomeados foram cotistas, enquanto, nas demais carreiras, o percentual foi de 7,2% (Brasil, 2024).

Ainda em 2024, pesquisas conduzidas no Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará), grupo de pesquisa vinculado à Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), identificaram e catalogaram sete mecanismos de burla à política de reserva de vagas instituída pela Lei nº 12.990/2014, os quais contribuíram significativamente para sua baixa efetividade, especialmente nas instituições federais de ensino (Oliveira *et al.*, 2025; Oliveira; Santos; Santos, 2024).

Um dos principais achados do estudo do Opará consistiu na identificação de variações nos mecanismos de burla à referida lei entre diferentes instituições federais e, inclusive, no interior de uma mesma instituição ao longo do tempo. Essas variações não se mostraram pontuais ou circunstanciais, mas revelaram indícios de uma racionalidade institucional orientada à restrição do direito de acesso de pessoas negras ao serviço público, configurando um padrão estruturado de contenção da efetividade da política.

No debate da efetividade das ações afirmativas em concursos públicos, as Instituições Federais de Ensino (IFEs) ocupam posição central. De um lado, elas figuram entre os órgãos que mais realizam concursos públicos na administração federal, tendo em vista que a Carreira do Magistério Federal possui o maior número

CC BY

de servidores públicos[1]. De outro, constituem espaços estratégicos de produção de conhecimento e de formação de quadros técnicos e políticos, definindo quem produz conhecimento, quem forma novas gerações e quais epistemologias são legitimadas no interior da política educacional. Além disso, as universidades públicas, especialmente federais, realizam mais de 95% da Ciência no Brasil (Severo, 2018).

A baixa diversidade racial nos corpos docentes das IFEs ultrapassa o problema da mera representação numérica. Ela restringe as possibilidades de produção científica a um modelo de compreensão dos fenômenos naturais e sociais ancorado em um ponto de vista hegemônico branco, cujo impacto sobre a população negra ainda carece de investigação sistemática, embora seja perceptível em diversas áreas do conhecimento. Trata-se, portanto, de um indicador da reprodução de desigualdades estruturais no interior da própria burocracia estatal.

Em 2024, do conjunto de 110.450 docentes das universidades públicas que se autodeclararam no Censo da Educação Superior, 69,03% eram brancos, enquanto 29,39% se declararam pretos, pardos ou indígenas (Brasil, 2025). Considerando que a população brasileira é majoritariamente composta por pessoas negras (pretas e pardas)[2], tais dados evidenciam uma sub-representação racial significativa no magistério superior público.

Conforme assevera Kilomba (2020), “este princípio da ausência, no qual algo que *existe* é tornado ausente, é uma das bases fundamentais do racismo” (p. 12, grifo no original). No âmbito das organizações, essa dinâmica se expressa por meio do racismo institucional (Macpherson, 1999), que opera na produção e reprodução de padrões sistemáticos de exclusão, naturalizando a baixa presença de pessoas negras nos espaços de poder e de produção de conhecimento.

Diante disso, torna-se fundamental analisar a implementação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos para o cargo de Magistério Superior, bem como investigar

[1] Dado disponível no Painel Estatístico de Pessoal (PEP) – acesso realizado em https://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true

[2] Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual, realizada pelo IBGE evidenciam que aproximadamente 56% da população brasileira é negra (pardos - 45,8% e pretos - 10,4%) - https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado.

CC BY

os modos pelos quais o racismo institucional é (re)produzido ao longo do tempo e seus efeitos concretos na inclusão de pessoas negras na carreira docente. Para tanto, este artigo tem por objetivo examinar a aplicação da referida norma na Universidade Federal do Piauí (UFPI), no período de 2014 a 2025.

A definição dos concursos públicos da UFPI como objeto de análise decorre de sua relevância estratégica no contexto do Piauí, por se tratar de instituição federal de ensino superior que desempenha papel central na formação em nível de graduação e pós-graduação e na estruturação do quadro profissional do estado. Inserida em uma unidade federativa cuja população é composta, em mais de 75%, por pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas (Brasil, 2022), a universidade constitui espaço privilegiado para reproduzir as dinâmicas de representatividade racial no corpo docente do sistema federal de ensino.

A relevância deste estudo é reforçada, ainda, pela instauração, em 2025, de procedimento extrajudicial pelo Ministério Público Federal para apurar a aplicação da Lei nº 12.990/2014 na instituição, ocasião em que o Opará/Univasf foi instado a se manifestar, resultando na elaboração da Nota Técnica nº 11/2025, em atendimento ao Ofício nº 136/2025/GABPRDC/PRPI (Oliveira; Santos, 2025).

Ao examinar os concursos docentes realizados ao longo da vigência da norma, a pesquisa permite avaliar, com sólida base empírica, a correspondência entre aplicação formal e ocupação efetiva das vagas reservadas, bem como identificar entraves administrativos e padrões institucionais que impactam a efetividade da política. Trata-se, portanto, de investigação que articula metodologia científica, incidência institucional e compromisso com a promoção da igualdade racial no serviço público federal.

AÇÕES AFIRMATIVAS E RACISMO INSTITUCIONAL

As ações afirmativas constituem instrumentos de política pública orientados à promoção da igualdade material, partindo do reconhecimento de que a igualdade formal é insuficiente para enfrentar desigualdades historicamente produzidas

(Barbosa, 2012). A igualdade material impõe ao Estado deveres positivos de correção de assimetrias estruturais (Mello, 1998), especialmente quando essas decorrem de processos históricos de discriminação racial (Brasil, 2022).

No Brasil, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) confere definição normativa às ações afirmativas ao caracterizá-las como "os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades" (Brasil, 2010).

A institucionalização dessas políticas não decorre de iniciativa espontânea do Estado, mas do resultado direto da atuação histórica do movimento negro brasileiro, construída a partir de mobilização política, intelectual e jurídica, especialmente no contexto da redemocratização e da participação do Brasil na Conferência Mundial contra o Racismo, realizada em Durban, em 2001. Esse processo contribuiu para a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), das leis de cotas raciais (Lei nº 12.711/2012 e Lei nº 12.990/2014) e da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (CIRDI), internalizada no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.932/2022, com *status* de equivalência de emenda constitucional, por força do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal.

Trata-se do reconhecimento de um direito individual e coletivo a um Estado que reflita, em sua composição e funcionamento, a diversidade existente no país. Portanto, se, por um lado, a formulação de ações afirmativas, especialmente a partir dos anos 2000, representa conquistas políticas decorrentes da luta antirracista, por outro, constitui também resposta necessária ao cumprimento do objetivo fundamental da República de construir uma sociedade livre, justa e solidária. Nesse sentido, tais políticas configuram-se como instrumentos de ruptura com um padrão histórico de negação de direitos à população negra.

No contexto brasileiro, essas políticas assumem centralidade no enfrentamento ao racismo estrutural, compreendido como um sistema de produção e reprodução de hierarquias raciais que organiza, de forma persistente, o acesso diferenciado a direitos,

recursos e oportunidades (Almeida, 2019). Conforme argumenta Almeida (2019), o racismo não se manifesta apenas em atos individuais de discriminação, mas está entranhado nas estruturas do Estado, operando por meio de regras, procedimentos e decisões aparentemente técnicas e supostamente neutras. Independente da intenção de discriminar acabam tendo impacto diferente e negativo para integrantes de um determinado grupo minorizado (Bento, 2022).

O conceito de racismo institucional, originalmente formulado por Carmichael e Hamilton, em 1967, é particularmente útil para compreender essas tensões. Para os autores, o racismo institucional refere-se à incapacidade coletiva das instituições de oferecer serviços adequados e garantir direitos em razão da cor ou origem racial dos sujeitos. Já para o Instituto da Mulher Negra Geledés, “o racismo institucional ou sistêmico opera de modo a induzir, manter e condicionar a organização e a atuação do Estado, de suas instituições e de suas políticas públicas" (Werneck, 2013, p. 16).

Os mecanismos de burla às cotas raciais nos concursos públicos federais constituem uma nova expressão do racismo estrutural e institucional, na medida em que alimentam um projeto político cujo requisito é a marginalização de pessoas racializadas e minorizadas. Ao impedir o acesso às vagas de concursos públicos, buscam, em primeiro lugar, obstar a democratização do mercado de trabalho, reiterando uma lógica histórica de exclusão. Trata-se de uma reconfiguração das formas de relegar essas pessoas às piores condições laborais, reafirmando o descompromisso com a superação da desigualdade racial que integra o pensamento das elites brancas (Moura *apud* Alves, 2022).

No Brasil, o conceito de racismo institucional pode ser mobilizado para analisar como políticas públicas podem ser esvaziadas por meio de práticas administrativas, que, embora não explicitamente discriminatórias, produzem efeitos sistematicamente desiguais sobre a população negra. Nesse sentido, a análise e avaliação da implementação de ações afirmativas étnico-raciais constituem-se como um campo de estudos importante para observar as tensões entre legalidade formal e justiça material, evidenciando os modos pelos quais o racismo institucional opera nas estruturas do Estado brasileiro e produz efeitos concretos na negação de direitos a pessoas negras.

CC BY

Para Santos (2025), o conceito de racismo institucional encontra correspondência normativa direta no conceito de discriminação racial indireta estabelecido pela CIRDI. Ao definir a discriminação racial indireta como o resultado de práticas, critérios ou medidas aparentemente neutras que produzem efeitos desproporcionais e sistematicamente desfavoráveis sobre determinados grupos raciais, a Convenção confere densidade jurídica vinculante a um fenômeno há muito identificado pelo conceito de racismo institucional (Santos, 2025).

No âmbito da administração pública, o racismo institucional manifesta-se por meio de manipulações normativas e procedimentais que restringem o alcance das políticas afirmativas raciais aos sujeitos de direito. Para tanto, é fundamental compreender que a execução de políticas públicas, embora ancorada em marcos normativos, é mediada por interpretações, rotinas administrativas e disputas internas às instituições, o que possibilita a reconfiguração dos objetivos que orientaram sua formulação diante das condições concretas de implementação (Lotta, 2019).

Assim, a distância entre o texto legal e os efeitos concretos das ações afirmativas não pode ser atribuída exclusivamente a falhas técnicas ou a limitações operacionais do Estado, mas deve ser analisada como resultado de escolhas institucionais e organizacionais situadas em determinados contextos e espaços de poder, nos quais se definem interpretações e estratégias de aplicação da norma.

Essa perspectiva impõe aos movimentos negros e aos intelectuais o desafio do acompanhamento constante das ações afirmativas étnico-raciais. Para além da luta pela formulação e aprovação das normas no Poder Legislativo, com posterior sanção pelo Poder Executivo, é fundamental o exercício do controle social sobre as demais fases do ciclo da política pública (implementação, monitoramento, avaliação e reformulação), conforme sistematizado por Secchi (2014).

A reprodução do racismo institucional nas estruturas do Estado brasileiro, associada à ausência de acompanhamento das demais etapas do ciclo das políticas afirmativas, pode comprometer a efetividade das políticas públicas e contribuir para que direitos formalmente reconhecidos sejam materialmente esvaziados por práticas

institucionais que reiteram desigualdades históricas, convertendo a norma em promessa formal destituída de eficácia material.

Diante disso, este artigo sustenta que a não implementação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da UFPI não pode ser interpretada como desvio isolado ou falha administrativa pontuais. Os dados analisados permitem inferir a existência de um padrão institucional consistente de restrição à plena efetividade da política, cuja recorrência ao longo de diferentes editais e períodos históricos afasta a hipótese de inconsistências pontuais e revela dinâmica estrutural de implementação que compromete seus resultados materiais. Além disso, o texto propõe a efetividade como bússola normativa e analítica para a implementação de ações afirmativas.

METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa adotou abordagem quali-quantitativa, combinando análise documental e mensuração empírica da efetividade da Lei nº 12.990/2014 nos concursos para o cargo efetivo de Professor do Magistério Superior da UFPI, no período de vigência da norma (09 de junho de 2014 a 02 de junho de 2025).

O universo empírico compreendeu 29 editais publicados pela instituição, disponíveis no portal institucional da Universidade, destinados ao provimento do cargo efetivo de Professor do Magistério Superior no período analisado, considerando exclusivamente as vagas abertas para provimento imediato. Foram excluídos certames de processos seletivos para professor substituto ou visitante, seleções simplificadas temporárias e concursos destinados a cargos técnico-administrativos.

A escolha do cargo de Professor do Magistério Superior justifica-se pelas três razões a seguir: a) trata-se de cargo efetivo regido pela Lei nº 8.112/1990, sujeito à incidência obrigatória da Lei nº 12.990/2014; b) as instituições federais de ensino concentram volume significativo de concursos públicos na administração federal; e, c) a carreira docente possui alto impacto simbólico, epistemológico e socioeconômico na estrutura do Estado.

CC BY

Para cada edital analisado, foram coletadas as seguintes informações: número total de vagas ofertadas para provimento imediato, forma de operacionalização da reserva de vagas, resultados homologados e nomeações efetivamente publicadas no Diário Oficial da União. A análise documental foi complementada pela Nota Técnica nº 11/2025, elaborada pelo Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará).

A unidade de análise adotada foi o cargo efetivo de Professor do Magistério Superior, e não suas subdivisões por área de conhecimento ou especialidade. Tal definição fundamenta-se no art. 1º da Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos, bem como no § 3º do mesmo dispositivo, que determina que o edital deve especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo (Brasil, 2014). Desse modo, o parâmetro normativo da reserva incide sobre o cargo efetivo criado por lei, e não sobre especialidades administrativas internas.

Efetividade

A efetividade da política pública foi definida como a correspondência entre o potencial legal de vagas reservadas e o número de nomeações efetivamente realizadas por meio da reserva. Esse indicador permite mensurar o grau de concretização material da política afirmativa, por edital e ao longo de todo o período analisado (junho de 2014 a fevereiro de 2025), deslocando a análise do plano formal para o plano dos resultados produzidos.

Para fins analíticos, foram construídas duas variáveis principais:

1. Potencial de vagas reservadas (PVR): Calculado mediante aplicação do percentual de 20% sobre o total de vagas ofertadas para o cargo efetivo em cada edital e no período analisado, conforme previsto na Lei nº 12.990/2014.
2. Nomeações por reserva (NR): Correspondente ao número de candidatos negros nomeados especificamente em vagas reservadas, em cada edital e no período analisado, excluídos aqueles aprovados pela ampla concorrência, nos termos do § 1º do art. 3º da Lei nº 12.990/2014.

Efetividade (%) = (NR × 100) / PVR

Os procedimentos institucionais identificados foram classificados em três categorias analíticas (não publicidade da norma, fracionamento por área e sorteio de vagas), a partir da comparação entre o conteúdo dos editais e os parâmetros estabelecidos pela Lei nº 12.990/2014 e pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade 41, conforme apresentado na Nota Técnica nº 11/2025 (Oliveira; Santos, 2025) e em Oliveira *et al.* (2025).

A pesquisa limita-se ao caso da UFPI e ao período analisado, não permitindo generalizações automáticas. Ainda assim, os resultados dialogam com evidências nacionais sobre a implementação da política, uma vez que os mecanismos de restrição de direitos identificados também foram observados em outras instituições federais, conforme demonstrado no relatório "*A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes"* (Oliveira; Santos; Santos, 2024).

A opção por combinar uma análise interdisciplinar fundamentada em análise normativa, mensuração empírica e interpretação fundamenta-se na compreensão de que a análise e avaliação de políticas públicas afirmativas exige articulação entre legalidade formal e resultados materiais. Ao adotar a efetividade como critério central de análise, a pesquisa busca verificar se a política pública produziu transformação concreta na composição racial do corpo docente da instituição, condição necessária para o reconhecimento da legitimidade de sua implementação e do cumprimento de sua finalidade constitucional no âmbito da Universidade.

RESULTADOS DA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA ESVAZIADA

A análise dos editais de concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior da Universidade Federal do Piauí, no período de 2014 a 2025, permite identificar três mecanismos centrais de restrição à plena efetividade da Lei nº 12.990/2014, conforme sistematizado na Nota Técnica nº 11/2025. Tais mecanismos operaram de forma sistemática ao longo de mais de uma década da vigência da ação

afirmativa e produziram efeitos concretos na redução do potencial de contratação de docentes negros por meio da política de reserva de vagas, esvaziando seus resultados.

Entre 2014 e 2019, foram identificados mais de uma dezena de editais que, embora destinados ao provimento do cargo efetivo de Professor do Magistério Superior, deixaram de mencionar a obrigatoriedade da reserva de 20% das vagas para candidatos negros, reproduzindo o mecanismo de restrição de direitos da população negra denominado por Oliveira *et al.* (2025) como Não Publicidade da Norma (NPN). Nesse período, foram ofertadas 312 vagas para o cargo efetivo do Magistério Superior, o que representaria um potencial de 63 vagas reservadas, caso a norma tivesse sido aplicada nos 18 editais identificados. Contudo, a omissão da política nos editais inviabilizou o exercício do direito pelos potenciais beneficiários, resultando em 0% de efetividade da ação afirmativa (Oliveira; Santos, 2025).

Importa destacar que o edital é juridicamente compreendido como a “lei do concurso público”, na medida em que estabelece as regras que vinculam tanto a Administração quanto os candidatos. Todavia, esse instrumento não pode se sobrepor às leis federais nem à própria Constituição Federal, devendo observar o princípio da legalidade, a hierarquia normativa e o princípio da efetividade das políticas públicas, segundo o qual a atuação administrativa deve orientar-se pela concretização material dos direitos assegurados em lei. Diante disso, a ausência de previsão expressa da reserva de vagas no documento que regula o concurso público não configura mero erro formal, mas (re)produz efeito material de restrição do acesso, ao impedir que candidatos negros tenham ciência inequívoca de seu direito de concorrer às vagas reservadas, comprometendo a concretização da política afirmativa e esvaziando sua finalidade constitucional.

Além do NPN, no mesmo período, também foram identificados editais nos quais a aplicação da Lei nº 12.990/2014 foi realizada de forma indevida, tomando como parâmetro as áreas de conhecimento/especialização, em vez do quantitativo total de vagas do cargo efetivo de Professor do Magistério Superior, conforme determina o art. 1º da norma. Ao todo, foram identificados quatro editais que adotaram esse

procedimento entre 2015 e 2019. Neles, foram ofertadas 120 vagas, com potencial de 24 vagas reservadas (Oliveira; Santos, 2025). Entretanto, ao adotar como parâmetro para a implementação da ação afirmativa o fracionamento do total de vagas do cargo efetivo em múltiplas áreas com quantitativos inferiores a três vagas - número mínimo necessário para a incidência do percentual previsto na Lei nº 12.990/2014 -, a instituição inviabilizou a aplicação do percentual mínimo necessário para ativação da reserva, resultando novamente em 0% de efetividade na contratação por cotas nas vagas abertas para provimento imediato.

Essa prática de fracionamento do total de vagas por especialidade, amplamente discutida na literatura especializada sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014 (Oliveira *et al*., 2025; Vaz, 2022; Maciel, 2019), foi objeto de manifestação na Nota Técnica nº 43/2015 da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SPAA/Seppir/PR), bem como no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41 (ADC 41), do STF. Ambos os documentos sinalizam que o fracionamento das vagas constitui prática incompatível com os parâmetros legais da política de reserva, por desvirtuar a base de cálculo prevista na Lei nº 12.990/2014 e comprometer sua efetividade material (STF, 2017; Brasil, 2015).

Além do NPN e do fracionamento de vagas por especialidade, nos últimos três anos analisados (2022 a 2025), a UFPI passou a adotar o sorteio de vagas para definir quais áreas receberiam reserva à população negra. Esse procedimento foi observado em sete editais, dos quais foram oferecidas 108 vagas, com potencial de 22 vagas reservadas (Oliveira; Santos, 2025).

Embora, formalmente, a instituição passou a promover a reserva de 20% das vagas nos certames, a adoção do sorteio introduziu um critério aleatório não previsto na Lei nº 12.990/2014, restringindo o direito apenas às áreas sorteadas e negando o direito a candidaturas negras aprovadas em áreas não contempladas na loteria institucional. Como resultado, apenas uma nomeação ocorreu efetivamente por reserva legal no concurso regulado pelo Edital nº 20/2022, o que corresponde a

CC BY

aproximadamente 4,55% de efetividade no período (2022 a 2025) e cerca de 0,92% quando considerado o total acumulado do período analisado (2014 a 2025).

Em termos proporcionais, isso implica uma inefetividade acumulada de 99,08% na implementação da política no recorte temporal examinado, evidenciando o profundo descompasso entre a previsão normativa da ação afirmativa e sua concretização material. Os dados corroboram com os apresentados no relatório de avaliação da política pública, que identificou percentual de 0,00% de cotistas na UFPI (Brasil, 2021). Apesar da existência de avaliação estatal e da publicidade do relatório expressando a ineficácia da implementação da Lei nº 12.990/2014, nos anos subsequentes observou-se, na instituição, a manutenção de práticas que reiteraram a baixa efetividade da norma, sem que fossem promovidas correções estruturais capazes de alterar o padrão de resultados da implementação da política pública.

Além disso, nos editais que reproduziram o sorteio de vagas, em pelo menos 19 vagas, distribuídas em diferentes certames, candidatos negros aprovados nas áreas sorteadas obtiveram classificação suficiente para aprovação e nomeação pela ampla concorrência. Nesses casos, não deveriam ser computados para fins de preenchimento das vagas reservadas, nos termos do § 1º do art. 3º da Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014). Assim, ainda que houvesse previsão formal de reserva no percentual legal, a forma de operacionalização da política de ação afirmativa adotada na UFPI comprometeu sua efetividade, reduzindo significativamente sua eficácia material no momento da implementação.

Importa registrar, ainda, que, em dois certames (Editais nº 20/2022 e nº 11/2024), houve candidatos negros aprovados que não puderam exercer o direito de concorrer às vagas reservadas, e, consequentemente, de serem nomeados, pois disputaram áreas não contempladas pelo sorteio (Oliveira; Santos, 2025).

O impacto da não implementação efetiva da Lei nº 12.990/2014 também se projeta na dimensão financeira. Conforme apresentado no Relatório *"A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes"*, até dezembro de 2022, a UFPI acumulava prejuízo estimado em R$ 72.941.390,99 à comunidade negra, em decorrência da não implementação da política de reserva de

CC BY

vagas, que deixou de ser efetivamente preenchida por seus sujeitos de direito (Oliveira; Santos; Santos, 2024). Tal estimativa evidencia que a inefetividade da política não produz apenas efeitos simbólicos ou institucionais, mas gera impactos econômicos concretos, com repercussões geracionais na distribuição de renda, na mobilidade social e no processo de reparação histórica que fundamenta a ação afirmativa.

A efetividade como bússola da implementação de ações afirmativas

No campo das políticas públicas, a efetividade constitui critério fundamental de avaliação e monitoramento, na medida em que desloca o foco da mera conformidade formal para os resultados produzidos a partir da ação estatal. Uma política pode existir no plano normativo, dispor de regulamentação específica e até contar com mecanismos administrativos de execução; contudo, se não produzir os efeitos sociais para os quais foi concebida, permanece esvaziada em sua dimensão material. No caso das ações afirmativas raciais - especialmente da Lei nº 12.990/2014, aqui analisada -, a efetividade não é atributo secundário, mas condição de legitimidade na implementação da própria política.

Conforme destacado pelo ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, no julgamento da ADC 41, “os órgãos públicos são obrigados a conferir aos dispositivos da Lei nº 12.990/2014 a interpretação mais favorável à concretização de seus objetivos” (Brasil, 2017, p. 37). Tais objetivos articulam-se não apenas com o objetivo fundamental da República de erradicação da pobreza e de redução das desigualdades sociais e regionais, nos termos da Constituição Federal, mas também com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, especialmente no âmbito da CIRDI, que impõe aos Estados o dever de adotar medidas concretas para eliminar desigualdades raciais estruturais. Nesse contexto, impõe-se à Administração Pública o dever de assegurar a máxima efetividade da política de ação afirmativa, sob pena de descumprimento não apenas da ordem constitucional interna, mas também das obrigações internacionais de promoção da igualdade racial.

A distância entre a previsão normativa e a ocupação efetiva das vagas não pode ser compreendida como mero *déficit* técnico, nem atribuída à suposta ausência de candidatos negros aptos ou aprovados para concorrer às vagas. Ela deve ser analisada a partir das dinâmicas de poder que atravessam as instituições públicas e da persistência do racismo como mecanismo de reprodução de desigualdades (Theodoro, 2022).

Desse modo, quando mecanismos administrativos reduzem, fragmentam ou aleatorizam o acesso de pessoas negras à reserva de vagas, o problema não se restringe ao plano técnico, mas alcança a esfera da governança pública, devendo ser interpretado à luz do racismo estrutural e institucional no contexto brasileiro (Bento, 2022; Almeida, 2019; Werneck, 2013). A efetividade passa, então, a funcionar como bússola analítica capaz de indicar se a política está cumprindo sua finalidade ou se vem sendo reconfigurada de modo a neutralizar seus efeitos.

Sob essa perspectiva, avaliar a implementação da Lei nº 12.990/2014 exige deslocar a análise do plano da formalidade da norma para o plano dos resultados concretos. A efetividade torna-se, portanto, o critério orientador da ação estatal: não basta prever a reserva de vagas em edital, é necessário assegurar que ela produza nomeações efetivas, aproximando sua execução do nível ideal de integral cumprimento. Quando a taxa de ocupação das vagas reservadas se aproxima de zero, o que se observa não é falha esporádica, mas indício de descompasso estrutural entre o desenho da política e sua implementação.

Assim, ao adotar a efetividade como bússola normativa e analítica, reafirma-se que as ações afirmativas não constituem concessões administrativas, mas instrumentos de justiça racial e social cuja legitimidade depende da capacidade do Estado de promover transformação concreta na composição de seus quadros e na distribuição de oportunidades.

No caso da UFPI, a efetividade de 0% ao longo de diversos editais sequenciais deveria ter acionado mecanismos institucionais de correção e monitoramento da política. No entanto, a persistência desse índice ao longo do tempo não produziu revisão imediata dos procedimentos administrativos adotados na implementação da

CC BY

Lei nº 12.990/2014. Somente em 2022, a instituição passou a prever formalmente a reserva de 20% das vagas nos editais, o que revela não apenas atraso, mas um quadro de inércia institucional diante da baixa efetividade da norma.

Ainda assim, a introdução formal do percentual legal não se traduziu em alteração dos resultados em termos de efetividade. A adoção do critério aleatório do sorteio manteve a fragmentação das vagas por área como parâmetro para a implementação da ação afirmativa, reproduzindo efeitos equivalentes aos dos editais anteriores. Portanto, os resultados dos concursos públicos sugerem que o problema não reside apenas na ausência formal da reserva, mas na forma como o desenho da implementação foi estruturado, comprometendo a concretização material da política.

Ao delimitar previamente, por meio de sorteio, quais vagas, em áreas específicas de conhecimento, estarão submetidas à reserva destinada a assegurar a igualdade material às pessoas negras, a UFPI não apenas deixa de garantir o pleno exercício do direito, como também exclui candidatos negros qualificados que, embora aprovados, foram impedidos de acessar a política em razão de sua área não ter sido contemplada pelo critério aleatório e restritivo adotado, comprometendo, assim, a efetividade da política de ação afirmativa.

Importa considerar que, no caso de concursos para instituições de ensino superior, especificamente para o cargo efetivo de Professor do Magistério Superior, a vinculação de candidatos negros a determinadas áreas de conhecimento não constitui decisão neutra passível de modificação no momento da inscrição no concurso público para fins de acesso à reserva prevista na Lei nº 12.990/2014.

Diante da exigência de titulação em nível de mestrado e/ou doutorado, conforme estabelecido na Lei nº 12.772/2012 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), tal vinculação decorre da conformação de um perfil profissional construído ao longo de trajetórias acadêmicas consolidadas no tempo, que envolvem escolhas formativas sucessivas desde a graduação até a pós-graduação. Assim, ao se inscrever em concurso público, o candidato concorre apenas às vagas compatíveis com sua formação e com o perfil acadêmico previamente constituído.

CC BY

Consideradas as distintas trajetórias formativas da população negra, é previsível que determinadas especialidades apresentem menor probabilidade de candidatos aprovados, enquanto outras concentrem maior potencial de aprovação. Ainda assim, em um cenário no qual a efetividade é considerada a bússola da implementação de ações afirmativas, a garantia do direito de todas as pessoas negras autodeclaradas deve orientar o desenho dos editais de concurso público.

Nos termos do art. 2º da Lei nº 12.990/2014, essas pessoas têm o direito de concorrer às vagas reservadas no percentual previsto em lei, sem prejuízo da participação simultânea na ampla concorrência e nas vagas reservadas (dupla porta de entrada), conforme dispõe o art. 3º. Para que esse direito seja plenamente assegurado, é necessário adotar, como parâmetro de cálculo da reserva, o total de vagas do cargo efetivo para o qual se destina a contratação. No caso analisado da Universidade Federal do Piauí, trata-se do cargo de Professor do Magistério Superior.

Tal previsão encontra respaldo no art. 1º da própria Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal. Ademais, a Lei nº 8.112/1990 dispõe que os cargos públicos, criados por lei, podem ser de provimento efetivo ou em comissão, possuindo natureza jurídica própria (Brasil, 1990) e distinta das especialidades ou áreas de conhecimento previstas nos editais. Isso significa que o parâmetro normativo da reserva incide sobre o cargo efetivo, unidade jurídica criada por lei, e não sobre suas subdivisões administrativas internas.

> Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de **cargos efetivos** e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.
> [...]
> § 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para **cada cargo** ou emprego público oferecido. (Brasil, 2014 - grifo nosso).

A partir dessa compreensão, independentemente da especialidade para a qual a pessoa negra possua formação compatível, e tendo a efetividade como bússola da

implementação das ações afirmativas, deve ser assegurado o direito à igualdade material no acesso ao cargo público. Do contrário, haverá desvirtuamento da finalidade da política afirmativa e esvaziamento de seu objetivo de redução das desigualdades raciais.

Em um cenário em que a efetividade oriente a implementação da Lei nº 12.990/2014, a aplicação da política deve ocorrer mediante a elaboração de lista única de candidatos às vagas reservadas, classificados de acordo com o desempenho no conjunto do cargo efetivo, independentemente da área de conhecimento, conforme estabelece o *caput* do art. 3º da Lei nº 12.990/2014.

Nessa hipótese, no caso específico do Edital nº 20/2022, a instituição teria alcançado 75% de efetividade na aplicação da política de cotas, com três nomeações nas quatro vagas reservadas, em contraste com o resultado observado sob o critério do sorteio. De forma semelhante, no Edital nº 11/2024, teria sido possível alcançar 100% de efetividade no preenchimento das duas vagas reservadas, diferentemente do percentual de 0% registrado na Nota Técnica nº 11/2025, resultado da adoção do mecanismo de sorteio como critério de operacionalização da reserva.

CONCLUSÕES

A análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior da Universidade Federal do Piauí evidencia significativa distância entre a previsão normativa e sua efetividade material. A efetividade acumulada de 0,92% no período de 2014 a 2025 demonstra que a mera existência formal da reserva de vagas não foi suficiente para assegurar sua concretização prática.

Os dados analisados permitem identificar três mecanismos institucionais que, embora distintos em sua forma, produziram resultado comum de restrição do acesso de pessoas negras à política de ação afirmativa: a não publicidade da norma, o fracionamento das vagas por área e a adoção do sorteio como critério de definição das áreas contempladas. A repetição desses procedimentos ao longo de diferentes

editais, durante a primeira década de vigência da política, sem monitoramento ou correção institucional, afasta a hipótese de falha pontual e sugere a existência de um padrão estruturado de implementação compatível com dinâmicas de racismo institucional.

O estudo demonstra que o parâmetro adequado para a incidência do percentual da reserva é o cargo efetivo criado por lei, e não suas subdivisões administrativas internas. Ao deslocar o critério de cálculo para áreas específicas de conhecimento ou submetê-lo a mecanismos aleatórios, a implementação institucional produziu efeito equivalente à neutralização material da política, ainda que mantida sua aparência formal.

Ao adotar a efetividade como critério central de análise, o artigo sustenta que a legitimidade dessas políticas depende de sua capacidade de promover a garantia do direito de todas as pessoas negras. A efetividade, nesse sentido, não constitui atributo secundário, mas condição de validade material dos próprios procedimentos de implementação.

Embora o estudo se restrinja ao caso da UFPI, os mecanismos identificados dialogam com evidências nacionais sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014, indicando a necessidade de ações institucionais coordenadas voltadas à produção de efetividade e à reparação dos danos (tanto em termos do número de vagas não implementadas quanto sob o aspecto financeiro) decorrentes da não aplicação da norma. Medidas dessa natureza já vêm sendo adotadas em outras instituições, seja por decisão institucional, como nos casos da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) e da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), seja a partir da atuação do Ministério Público Federal, como ocorreu na Universidade Federal de Sergipe (UFS) e na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio).

Além disso, é fundamental o fortalecimento de mecanismos de monitoramento institucional, de transparência ativa e de controle social, como forma de assegurar a máxima efetividade da política.

Por fim, conclui-se que a consolidação das ações afirmativas no serviço público federal exige não apenas sua previsão normativa, mas compromisso institucional com

CC BY

sua efetividade. Sem efetividade, a reserva de vagas converte-se em promessa formal desprovida de força transformadora ou mesmo em “lei para inglês ver”.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, Sueli Carneiro, 2019. 264 p.

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, p. 212-221, 6 maio 2022.

BARBOSA, J. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas**. Geledés – Instituto da Mulher Negra, 29 ago. 2012. Disponível em: https://www.geledes.org.br/o-debate-constitucional-sobre-as-acoes-afirmativas-por-joaquim-barbosa/. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Avaliação da Política de Cotas no Poder Executivo Federal (2014-2024)**. Brasília: ENAP, 2024. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/9261/1/relatorio-cotas-2024.pdf. Acesso em: 27 de fevereiro de 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.932**, de 14 de dezembro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal**. Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/4/Relat%C3%B3rio%204%20de%205.pdf . Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Declaratória De Constitucionalidade 41**. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. **Nota técnica nº 43/2015** – SPAA/SEPPIR/PR: Manifestação a propósito das várias consultas à SEPPIR quanto a questões referentes à aplicação da Lei nº 12.990/2014. 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros 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. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei enviado pela Presidente Dilma Roussef**. Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos dos públicos no âmbito da administração pública federal. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1177136&filename=Tramitacao-PL%206738/2013. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/9605. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior** – Painel interativo de dados. Plataforma Power BI. 2025. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGJiMmNiNTAtOTY1OC00ZjUzLTg2OGUtMjAzYzNiYTA5YjliIiwidCI6IjI2ZjczODk3LWM4YWMtNGIxZS05NzhmLWVhNGMwNzc0MzRiZiJ9&pageName=ReportSection4036c90b8a27b5f58f54. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

KILOMBA, G. **Prefácio**. *In:* FANON, F. Pele negra, máscaras brancas. São Paulo: UBU, 2020.

LOTTA, G. **Burocracia e implementação de políticas públicas**: desafios e potencialidades para redução de desigualdades. Brasília: Enap, 2021.

MACPHERSON, W. **The Stephen Lawrence Inquiry**: Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny. The Stationery Office. 1999. Disponível em. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2af540f0b645ba3c7202/4262.pdf. Acesso em: 12 janeiro de 2026.

MELLO, C. A. B. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, E. S. **Nota Técnica nº 11/2025**: uma década da implementação da Lei nº 12.990/2014 na Universidade Federal do Piauí (UFPI) e no

Instituto Federal do Piauí (IFPI). 2025. Disponível em https://observatorioopara.com.br/?page_id=470/#sec-notas-tecnicas. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, C. S.; SANCHES, E. O. Análise Cognitiva da Formulação da Lei 12.990/2014. 2025. Revista Políticas Públicas & Cidades, 14(7), e2581. https://doi.org/10.23900/2359-1552v14n7-81-2025

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, E. S.; SANTOS, A. G.; JUCHEM, L. **A implementação da Lei nº 12.990/2014**: Uma tipologia dos mecanismos de burla e as faces do racismo institucional. Universidade e Sociedade, Brasília, v. 35, n. 75, p. 70-95, jan. 2025. Disponível em: https://andes.org.br/img/midias/5897d8a8d149dfb7cf9dbd9d35aa5f9d_1738001128.pdf

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014**: um cenário devastador de fraudes. Petrolina: Univasf, 2024.

PALMA, V. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal. **Boletim de Análise Político-Institucional**, 31, p. 107-113, 2021.

SANTOS, M. C. R. Convenção interamericana contra o racismo: uma análise sobre seu impacto na ordem constitucional e no sistema de justiça e segurança pública brasileiros. **Diké** (Uesc), v. 24, n 29, p. 02-22, jul./dez. 2025.

SECCHI, L. **Políticas Públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

SEVERO, L. **99% das pesquisas são feitas pelas universidades públicas**. Campinas: Unicamp. 2018. Disponível em: https://unicamp.br/unicamp/sites/default/files/2018-02/impressao_boxnet_2018-02-19_-_13h34m52s.pdf. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

THEODORO, M. **A sociedade desigual:** racismo e branquitude na formação do Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

VAZ, L. S. **Cotas raciais.** São Paulo: Jandaíra, 2022.

WERNECK, J. **Racismo institucional**: uma abordagem conceitual. São Paulo: Geledés, 2013. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf. Acesso em 12 de fevereiro de 2026.

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

Submetido em março de 2026
Avaliado em abril de 2026
Publicado em outubro de 2026

CC BY