

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO (UNIVASF)  
OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS RACIAIS (OPARÁ)**

**NOTA TÉCNICA Nº 08/2025 – UMA DÉCADA DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº  
12.990/2014 NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)**

**RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

Profa. Dra. Edmilson Santos dos Santos (Opará/Univasf)  
Profa. Dra. Ana Luisa Araujo de Oliveira (Opará/Univasf)



Petrolina-PE  
29 de junho de 2025

## **SOBRE O OBSERVATÓRIO OPARÁ**

O Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Observatório Opará) é um grupo de pesquisa e extensão, com sede na Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) que busca, através do resultado de suas pesquisas baseadas em evidências, afetar agendas no âmbito do poder executivo e do poder judiciário.

O Observatório Opará apresentou à sociedade brasileira, em março de 2024, o relatório “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”, que demonstrou com evidências seguras como determinados órgãos de administração pública federal manipularam os editais de concurso público para impedir a plena eficácia da Lei nº 12.990/2014.

O impacto do relatório é percebido no Parecer n.º 00001/2024/CFEDU/SUBCONSUS/PGF/AGU da Advocacia Geral da União (AGU) que assegura à reparação de vagas não ocupadas por detentores do direito, e na ADI 7654, que garantiu a continuidade da política de reserva de vagas da Lei nº 12.990/2014. A ADI 7654 foi uma medida importante enquanto o tema não foi deliberado pelo Congresso Nacional (PL 1.958/2021, hoje a Lei nº 15.142/2025). As ações do Opará também afetaram a agenda do Ministério Público Federal (MPF) que através do Subprocurador-Geral da República e Procurador Federal dos Direitos dos Cidadãos, Nicolao Dino, no Ofício Circular nº 1/2025/PFDC/MPF instruiu as Procuradorias Regionais dos Direitos do Cidadão de todo o país a se debruçarem sobre a (não) implementação da Lei nº 12.990/2014.

A presente Nota Técnica detalha como a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) se comportou na implementação da lei de cotas. A análise realizada traz evidências seguras da manipulação dos editais de forma a afetar negativamente a lei de cotas raciais nos concursos públicos.

Outras análises sobre a temática podem ser acessadas no site do Observatório Opará [[www.observatorioopara.com.br](http://www.observatorioopara.com.br)] ou em suas redes sociais @observatorioopara.

***Profa. Dra. Ana Luisa Araujo de Oliveira***  
*Coordenadora do Observatório Opará*

## SUMÁRIO

1. Dos Fatos.....	5
2. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).....	7
3. Considerações finais.....	15

## 1. DOS FATOS

A Lei nº 12.990/2014 entrou em vigor no dia 09 de junho de 2014, data de início de seus efeitos formais e materiais. Formais entendemos que todos os dispositivos formais da norma deverão se fazer presente nas regras editalícias e material, alcançar os efeitos da política: a contratação de pessoas negras no total de 20% de cada edital de concurso público, para cada um dos cargos da instituição.

Considerando que a Lei nº 12.990/2014 aplica a reserva de vaga para provimento de cargos efetivos, no caso da docência a norma que os instituiu foi a Lei nº 12.772/2012, de 28 de dezembro de 2012. No art. 1º da Lei nº 12.772/2014 estão dispostos os cargos do magistério federal:

Art. 1º Fica estruturado, a partir de 1º de março de 2013, o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, composto pelas seguintes carreiras e cargos:

I - Carreira de Magistério Superior, composta pelos cargos, de nível superior, de provimento efetivo de Professor do **Magistério Superior**, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987;

II - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de **Professor Titular-Livre do Magistério Superior**;

III - Carreira de **Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e

IV - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de **Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**. (grifos nosso).

Para as instituições de ensino federal há a previsão legal de apenas quatro cargos públicos: Magistério Superior (1) e Titular-Livre (2), para as universidades; e, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (3) e Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (4). Portanto, a regra a qual se aplica a reserva de vaga, nos termos do art. 1º da Lei nº 12.990/2014, é o cargo público:

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 (BRASIL, 2014 - grifo nosso).

Os elementos formais da Lei de Cotas Raciais são:

- a) A aplicação da reserva de vagas de 20% deve se dar no quantitativo total de vagas disponibilizadas para provimento de um mesmo cargo público, quando houver um mínimo de três vagas;
- b) O quantitativo de vagas total e reservadas deve estar explícito no edital;
- c) Todas as candidaturas negras têm o direito a dupla porta de entrada: ampla concorrência e reserva de vagas;
- d) As pessoas negras aprovadas na ampla concorrência não contabilizam para a reserva de vagas.

No entanto, a existência dos elementos formais não é suficiente para romper o racismo estrutural e institucional. Outros mecanismos podem operar para afastar as candidaturas negras do acesso à vaga. Mecanismos silenciosos, mas com efeitos devastadores para a plena eficácia das ações afirmativas. Após a Constitucionalização das Ações Afirmativas, pelo Decreto nº 10.932/2022 - Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, esses mecanismos se enquadram naquilo que a norma caracteriza como Discriminação Racial Indireta.

**2. Discriminação racial indireta** é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou **critério aparentemente neutro** tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. (Decreto nº 10.932/2022 – grifos nosso).

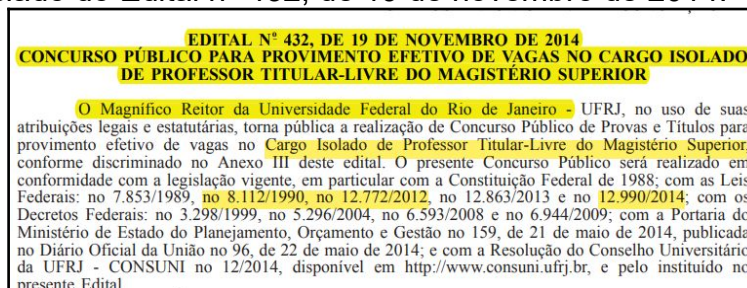
O compromisso da instituição com o direito material (com o Estado Democrático de Direito) é possível de ser aferido pelo seu compromisso em, diante da não contratação, identificar as variáveis que estão afetando o resultado e buscar alternativas à máxima eficácia da norma. Caso contrário, a passividade ou omissão das organizações podem ser caracterizadas como a busca do fracasso programado da norma. O fracasso da reserva de vaga como um resultado de chegada para a manutenção do *status quo*.

## 2. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)

Na UFRJ, o Edital nº 432, de 19 de novembro de 2014, regulou o primeiro concurso público destinado ao provimento do cargo de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, realizado após a entrada em vigor da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. O enunciado do Edital nº 432/2014 (Figura 1) evidencia o cargo que fundamenta a contratação no certame. O documento menciona a Lei nº 8.112/1990, que define o cargo público em seu art. 3º, parágrafo único, e dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis federais; a Lei nº 12.990/2014, que instituiu a política afirmativa de reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos; e a Lei nº 12.772/2012, que criou o cargo público de Professor Titular-Livre.

Portanto, não há descompasso entre o objeto central da Lei nº 12.990/2014 — o cargo público — e o que é disposto pela instituição na introdução do texto do edital. No edital foram abertas oito vagas para o cargo efetivo de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, número suficiente a reserva de duas vagas à população negra, em observância a Lei de Cotas Raciais.

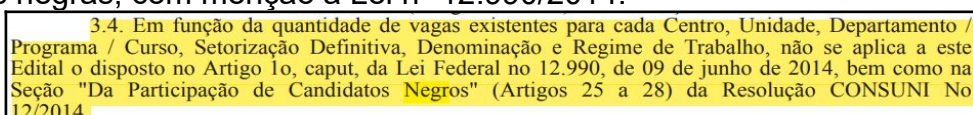
Figura 1. Enunciado do Edital nº 432, de 19 de novembro de 2014.



Fonte: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

No entanto, no item 3.4, foi informado às candidatas e aos candidatos que: “Em função da quantidade de vagas existentes para cada Centro, Unidade, Departamento/Programa/Curso, Setorização Definitiva, Denominação e Regime de Trabalho, não se aplica a este Edital o disposto no artigo 1º, caput, da Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014” (Figura 2).

Figura 2. Seção do Edital nº 432/2014 da UFRJ destinada à reserva de vagas a pessoas negras, com menção a Lei nº 12.990/2014.



Fonte: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

No “Quadro de opções de vaga” apresentado no edital (Figura 3), foi evidenciado que as 8 vagas abertas para o mesmo cargo foram fracionadas em 8 especialidades, vinculadas a localidades distintas (Centro, Unidade Acadêmica e Departamento).

Figura 3. Quadro de opções de vagas do Edital nº 432/2014, da UFRJ.

ANEXO II - Quadro de opções de vaga							
Código da Opção	Centro	Unidade Acadêmica	Departamento / Programa / Curso	Setorização Definitiva	Regime de Trabalho	Titulação Exigida	Vagas Ofertas
001	CLA	Faculdade de Letras	Departamento de Linguística e Filologia / PPG em Linguística	Linguística	40 h - DE	Doutorado	1
002	CT	COPPE	Programa de Engenharia Nuclear	Análise e Desenvolvimento de Dados Nucleares	40 h - DE	Doutorado	1
003	CCJE	Instituto de Economia	-	Governança e Políticas Públicas	40 h - DE	Doutorado	1
004	CCS	Instituto de Nutrição	Nutrição Básica e Experimental	Ciência e Tecnologia de Alimentos	40 h - DE	Doutorado	1
005	CCMN	Instituto de Matemática	Departamento de Matemática	Geometria Diferencial	40 h - DE	Doutorado	1
006	CCS	Instituto de Biofísica Carlos Chagas Filho	-	Biofísica e Fisiologia	40 h - DE	Doutorado	1
007	FCC	Museu Nacional	Programa PG Zoologia	Departamento de Vertebrados	40 h - DE	Doutorado	1
008	CCJE	IPPUR	-	Planejamento Urbano e Regional	40 h - DE	Doutorado	1

Fonte: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Esse fracionamento das vagas, para fins de implementação das ações afirmativas impede a efetiva aplicação da política de ação afirmativa e contraria o conceito jurídico de cargo, real objeto de aplicação da Lei nº12.990/2014.

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de **cargos efetivos e empregos públicos** no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.  
§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o **número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3** (três). (Lei nº 12.990/2014 – grifo nosso).

Ainda em 2014, o Edital nº 450, de 3 de dezembro de 2014, regulou concurso público para provimento efetivo no cargo de Professor do Magistério Superior, devidamente identificado no enunciado do documento regulador do certame (Figura 4).



Figura 4. Enunciado do Edital nº 450, de 03 de dezembro de 2014.

**Universidade Federal do Rio de Janeiro**  
**Concurso Público para provimento efetivo de vagas no cargo de Professor da Carreira**  
**de Magistério Superior**  
**Edital Nº 450, de 03 de dezembro de 2014**

O Magnífico Reitor da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, torna pública a realização de Concurso Público de Provas e Títulos para provimento efetivo de vagas no cargo de Professor de Carreira do Magistério Superior, conforme discriminado no Anexo III deste edital, considerando o banco de professor-equivalente das Universidades Federais vinculadas ao Ministério da Educação, constituído por meio do Decreto Federal nº 7.485/2011, e suas atualizações. O presente Concurso Público será realizado em conformidade com a legislação vigente, em particular com a Constituição Federal de 1988; com as Leis Federais: nº 7.853/1989, nº 8.112/1990, nº 12.772/2012, nº 12.863/2013 e nº 12.990/2014; com os Decretos Federais: nº 3.298/1999, nº 5.296/2004, nº 6.593/2008 e nº 6.944/2009; e com a Resolução do Conselho Universitário da UFRJ - CONSUNI nº 12/2014, disponível em <http://www.consuni.ufrj.br>, e pelo instituído no presente Edital.

Fonte: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

O Edital nº 450/2014 abriu 183 vagas para provimento imediato. Para esse quantitativo de vagas destinadas ao cargo de Professor do Magistério Superior, a Lei nº 12.990/2014 estabelece que 37 (20%) delas deveriam ser reservadas a pessoas negras. O cargo ao qual se destina a reserva de vagas está expressamente indicado no cabeçalho do referido edital, como pôde ser observado na Figura 4. Ou seja, não há desconhecimento de que o edital contempla vagas para o cargo de Magistério Superior, cuja norma que o cria também está devidamente citada: a Lei nº 12.772/2012.

No edital o item “3.4” apresenta o objeto sob o qual a reserva de vaga deverá ser aplicada. A palavra cargo, prevista no texto legal, foi substituída pela expressão “opção de vaga”.

3.4. Em cumprimento ao disposto no Artigo 1º, caput, da Lei Federal no 12.990, de 09 de junho de 2014, ficam **reservados 20% (vinte por cento) do total das vagas de cada opção de vaga**, conforme discriminado no Anexo III deste Edital, para candidatos negros. (Edital nº 450/2014 – grifo nosso).

A expressão “opção de vaga” vai ganhar materialidade no Anexo III:

Em cumprimento ao disposto no Artigo 1º, caput, da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014, fica reservada 1 (uma) vaga para cada um dos seguintes códigos de opção de vaga: MS-024, MS-057, MS-074, MS-081 e MS-118.

Quais são as opções de vagas MS-024, MS-057, MS-074, MS-081 e MS-118?

- (a) MS-024: Fundamentos do Cuidado de Enfermagem
- (b) MS-057: Clínica Médica
- (c) MS-074: Teoria e Política Externa



(d) MS-081: Física Geral Experimental

(e) MS-118: Artes Visuais / Escultura

Ou seja, o que ficou evidenciado é que o cargo de Professor do Magistério Superior foi fracionado em unidades menores (opção de vagas) e somente essas apresentaram mais de três (3) vagas, o que supostamente justificaria o que diz a Lei de Cotas Raciais. A UFRJ se utiliza da autonomia universitária para alterar o texto da Lei criada pelo Congresso Nacional se colocando como instituição constitutiva do Estado Democrático de Direito. Se a instituição se sente legitimada para modificar o texto de uma lei, está, na prática, substituindo o Congresso Nacional em sua função normativa.

Além do fracionamento das vagas por “opção de vaga” — termo utilizado como sinônimo de especialidades ou áreas de conhecimento —, a análise minuciosa do edital evidencia outro tipo de fracionamento: a divisão de vagas da mesma opção, porém com diferentes cargas horárias de contratação.

Um exemplo cristalino é a especialidade de Enfermagem Pediátrica (Figura 5), cujas vagas foram distribuídas em duas opções: MS-021 e MS-022. Na MS-021, foi ofertada uma (1) vaga; na MS-022, duas (2). Ainda que a especialidade “Enfermagem Pediátrica” totalize três vagas, nenhuma delas foi destinada à reserva para pessoas negras. A única diferença entre as duas opções de vaga é a carga horária de contratação — 20 horas semanais na primeira e 40 horas, em regime de dedicação exclusiva, na segunda. Ou seja, a carga horária também foi utilizada como critério de fracionamento. O resultado: não se alcança o número mínimo de três vagas, nem sequer dentro da mesma especialidade.

Figura 5. Recorte do quadro de vagas do Edital nº 450, de 03 de dezembro de 2014, com destaque para as opções de vaga de Enfermagem Pediátrica.

MS-018	Campus Macaé	Campus Macaé	Curso de Enfermagem e Obstetrícia	Enfermagem Materno-Infantil	20 h	A	Professor Adjunto A	Doutorado	2
MS-019	Campus Macaé	Campus Macaé	Curso de Enfermagem e Obstetrícia	Enfermagem Materno-Infantil / Saúde da Mulher	40 h - DE	A	Professor Adjunto A	Doutorado	1
MS-020	Campus Macaé	Campus Macaé	Curso de Enfermagem e Obstetrícia	Enfermagem Médico-Cirúrgica	40 h - DE	A	Professor Adjunto A	Doutorado	2
MS-021	Campus Macaé	Campus Macaé	Curso de Enfermagem e Obstetrícia	Enfermagem Pediátrica	20 h	A	Professor Adjunto A	Doutorado	1
MS-022	Campus Macaé	Campus Macaé	Curso de Enfermagem e Obstetrícia	Enfermagem Pediátrica	40 h - DE	A	Professor Adjunto A	Doutorado	2

Fonte: UFRJ.

Foi dessa forma que a UFRJ transformou, aparentemente, as 37 vagas destinadas às pessoas negras, conforme os termos da Lei nº 12.990/2014, em apenas cinco. A referida lei é cristalina ao indicar o sujeito de direito da política de ação afirmativa: as candidaturas negras que se autodeclarem negras no ato da

inscrição (art. 2º). Portanto, não há obrigatoriedade de que as pessoas negras, sujeitos de direito, estejam nas áreas indicadas pela UFRJ.

Ao restringir a aplicação da reserva de vagas a determinadas “opções de vaga”, a UFRJ anula, na prática, o direito expresso das candidaturas negras de concorrerem em igualdade de condições à reserva de vagas destinadas ao provimento do cargo efetivo, independente da área ou especialidade ofertada. Assim, a universidade se arroga, de forma arbitrária, a autoridade para definir onde a política de cotas será aplicada, contrariando frontalmente a norma legal. Ou seja, neste caso, a autonomia universitária foi invocada não para garantir a ampliação de direitos, mas para restringi-los — ferindo o direito das pessoas negras assegurado pelo Estado Democrático de Direito.

De um lado, outros editais destinados ao provimento efetivo para o cargo de Professor do Magistério Superior seguiram a mesma orientação: Edital nº 215/2016, Edital nº 860/2017, Edital nº 1.054/2018 e Edital nº 953/2019. De outro, o Edital nº 955/2014, destinado ao provimento do cargo de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, também adotou o mesmo entendimento.

Importa registrar que, ainda em 2014, a UFRJ editou uma norma específica para orientar os(as) candidatos(as) aos concursos para a docência superior: a Resolução nº 12/2014, que “Estabelece Normas para o Concurso da Carreira do Magistério Superior e para o Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior”. A Seção IV, intitulada Da Participação de Candidatos Negros, trata dos direitos da população negra em um documento adicional e reconhece a “opção de vaga” como o objeto sobre o qual se aplica a reserva de vagas. Em 2018, essa norma foi substituída pela Resolução nº 16/2018.

A UFRJ se utiliza de seu poder normativo interno para avançar sobre matérias em que não possui legitimidade ativa — ou seja, não detém competência para alterar o conteúdo de uma lei federal. Considerando que tal norma interna não visa garantir maior eficácia à legislação vigente, mas, ao contrário, restringi-la, a autonomia universitária, nesse contexto, se volta contra os princípios do Estado Democrático de Direito. Ao agir dessa forma, a instituição se afasta de um dos objetivos centrais das políticas de ação afirmativa: a promoção da justiça social.

Em resposta ao pedido de informação registrado sob o nº 23546.015527/2025-33, via Lei de Acesso à Informação, a UFRJ informou que, ao longo dos 10 anos de vigência da Lei nº 12.990/2014, apenas quatro (4) pessoas foram empossadas por meio da reserva de vagas: Lorraine de Andrade Branco Faria

Gonçalves, Cássia Freire Vaz, Felipe Marçal Gomes e Juliana Damaris Cândido de Lima.

Nesse mesmo período, conforme demonstrado na Tabela 1, a universidade ofertou 1.055 vagas para o cargo de Professor do Magistério Superior por meio de concursos públicos, o que implicaria a contratação de 211 docentes negros, conforme a proporção prevista na Lei nº 12.990/2014. No entanto, ao indicar a nomeação de apenas quatro docentes negros por reserva de vagas, a UFRJ demonstra uma eficácia de apenas 0,38% na aplicação da política de cotas — ou, inversamente, uma ineficácia real de 99,62%. Ou seja, durante uma década, a instituição perseguiu um único resultado: a exclusão de sujeitos de direito — pessoas negras — de seu quadro docente. Esse é o efeito direto da escolha institucional da UFRJ em não aplicar, de forma correta e eficaz, a reserva de vagas prevista em lei.

Tabela 1. Vagas disponibilizadas nos certames para o cargo de Professor do Magistério Superior da UFRJ durante os 10 anos de vigência da Lei nº 12.990/2014, organizadas por edital.

Ediciais	Nº de vagas
0450/2014	183
0215/2016	87
0860/2017	284
1054/2018	36
0953/2019	114
0377/2022	50
0436/2022	12
0054/2024	289
<b>Total</b>	<b>1.055</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando a ineficácia do Fracionamento por Especialidade, ou “opção de vaga”, a UFRJ alterou seus procedimentos de reserva de vagas em 2022 – não com o objetivo de garantir a máxima eficácia na política de ação afirmativa, mas para adotar nova estratégia que caracteriza uma fraude, o Fracionamento de Elegíveis.

No que consiste o Fracionamento de Elegíveis? Trata-se da alteração de outro dispositivo da Lei nº 12.990/2014 pela UFRJ. Conforme o artigo 2º da referida lei, a **única condição** para concorrer à reserva de vagas é a autodeclaração da condição racial no ato da inscrição.

**Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público**, conforme o quesito

cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Lei nº 12.990/2014 – grifo nosso).

Em 2020, a UFRJ alterou sua regulamentação interna referente aos concursos públicos por meio da Resolução nº 15/2020. Essa norma passou a contar com uma seção específica voltada às ações afirmativas: SEÇÃO II – Da seleção de vagas para ações afirmativas. Como pode ser observado na Figura 6, a universidade instituiu dois critérios distintos para definir quais sujeitos de direito terão acesso à reserva de vagas e quais serão excluídos desse direito. O primeiro critério consiste em identificar quais Unidades acadêmicas possuem o menor percentual de pessoas negras. Em caso de empate, a escolha é definida por meio de sorteio público – o segundo critério.

Figura 6. Critérios de seleção das vagas para ações afirmativas na UFRJ, conforme expressos na Resolução nº 15/2020.

Art. 6º As vagas destinadas para ações afirmativas serão distribuídas na Universidade de maneira a respeitar os percentuais estabelecidos em leis e também nesta Resolução e, para tanto, incidirão sobre o total de vagas recebidas por edital.

Parágrafo único. Obedecendo à Portaria Normativa 04, de 6 de Abril de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, candidatos inscritos para as vagas reservadas às ações afirmativas para negros(as) serão submetidos(as) ao procedimento de heteroidentificação.

Art. 7º A distribuição de vagas para ações afirmativas deverá respeitar os critérios de proporcionalidade e alternatividade entre as diversas Unidades e/ou departamentos.

§ 1º Será feita a distribuição levando em conta primeiro as Unidades Acadêmicas e/ou departamentos que apresentarem a menor proporção de docentes negros e pessoas com deficiência.

§ 2º Seguindo o disposto no § 1º deste Artigo, se estipulará um ranking entre as Unidades de forma a distribuir estas vagas de maneira alternativa e subsequente entre elas.

§ 3º O levantamento de informações de que trata o parágrafo anterior será de responsabilidade da PR4 e contará como critério para alocação de vagas na COTAV.

§ 4º A Unidade Acadêmica e/ou departamento que porventura não apresentar os dados será considerada como de menor proporção de docentes negros e pessoas com deficiência, cabendo a aplicação do estabelecido no § 2º deste Artigo.

§ 5º Em caso de empate depois de aplicados os critérios sobre a distribuição de vagas para ações afirmativas, se realizará sorteio público, com local e hora previamente publicados. Em nenhuma outra hipótese se utilizará de outros critérios.

Fonte: UFRJ.

Importa registrar que, a lei não autoriza a instituição a criar critérios para retirada de direitos para os sujeitos da reserva de vagas. Na UFRJ, considerando o número de pessoas negras que tomaram posse na primeira década de vigência da Lei, essa modalidade de fraude — já em sua primeira aplicação — deveria ter sinalizado à instituição os problemas gerados por sua escolha. Quais são esses problemas?

(a) o desejo legítimo da instituição de promover maior presença de pessoas negras em certas Unidades acadêmicas não pode ser realizado por meio da retirada de direitos líquidos e certos da população negra;

(b) a autonomia universitária permite que a instituição crie critérios adicionais ou desenvolva outras políticas próprias de correção de desigualdades, nos termos previstos pela Constituição Federal (art. 3º, inciso III), e normas correlatas como o Estatuto da Igualdade Racial, a ADC 41 e o Decreto nº 10.932/2022. No entanto, essa autonomia não autoriza a retirada de direitos previstos em lei federal, como aquele expressamente estabelecido no art. 2º da Lei nº 12.990/2014;

(c) as candidaturas negras inscritas em “opções de vagas” não selecionadas para a aplicação da política de reserva tendem a ser desestimuladas a se autodeclararem ou mesmo a participarem do certame, uma vez que não havia previsão de reserva de vagas imediatas para o provimento do cargo, em todas as áreas;

(d) pessoas negras que se autodeclararem como tal e que forem aprovadas em “opções de vagas” não selecionadas, foram impedidas de concorrer na modalidade de reserva, sendo-lhes vedado o direito de concorrer pela via da política de ação afirmativa.

Ao longo dos 10 anos de vigência da Lei nº 12.990/2014, a UFRJ adotou estratégias institucionais que resultaram no fracasso programado da norma. Práticas como o fracionamento de vagas, a limitação arbitrária das áreas contempladas e a criação de critérios internos não previstos na legislação deveriam, enquanto decisões tomadas no âmbito de uma Casa da Ciência, ter sido submetidas ao crivo crítico institucional, com base em avaliação de políticas públicas fundamentada em evidências empíricas e normativas.

Se a finalidade da reserva de vagas é assegurar que, em cada edital de concurso público, ao menos 20% das vagas sejam ocupadas por pessoas negras, e esse resultado não está sendo alcançado, há indícios concretos de que algo está estruturalmente equivocado na instituição.



A UFRJ, no exercício de sua autonomia universitária, poderia ter buscado formas efetivas de cumprir aquilo que está assegurado pelo Estado Democrático de Direito. Poderia, inclusive, adotar medidas reparatórias, como já fizeram outras universidades, a exemplo da UFPel e da UNIVASF, reconhecendo os prejuízos causados à população negra pela adoção de procedimentos que violaram o direito formal e material na implementação da Lei nº 12.990/2014. Formal, estabeleceu critérios e procedimentos editalícios que não são amparados pela legislação superior. Material, porque deixou de garantir a contratação de, pelo menos, 207 pessoas negras para o cargo de Professor do Magistério Superior.

Vale destacar que, das 1.055 vagas abertas durante a vigência da norma, 211 deveriam ter sido destinadas às pessoas negras, conforme determina a lei. No entanto, apenas quatro (4) foram efetivamente contratadas, gerando um **déficit real de 207 vagas**.

Considerando que as regras internas adotadas pela UFRJ afetam todos os concursos públicos por ela realizados, é plausível supor que o impacto da supressão de direitos da população negra se estenda a outros cargos, por exemplo, Professor Titular-Livre do Magistério Superior, Professor Visitante, Professor substituto. Por restrições de tempo e recursos, o Observatório Opará não pôde realizar essa análise para os demais cargos. Entretanto, é igualmente importante considerar os impactos da não implementação da Lei nº 12.990/2014 nos Processos Seletivos Simplificados (PSS), conforme já havia sido determinado na Decisão Judicial exarada no Processo no 5043371- 85.2022.4.02.5101 da 27ª Vara Federal do Rio de Janeiro.

Se a UFRJ deseja realizar um encontro com a verdade institucional, é necessário conduzir uma análise rigorosa sobre o impacto da não aplicação da Lei nº 12.990/2014 ao longo de sua vigência. Essa investigação deve considerar os efeitos formais e materiais de uma política pública sistematicamente esvaziada em sua implementação.

O Observatório Opará se coloca à disposição para contribuir com o aprofundamento desse diálogo, visando à correta implementação das ações afirmativas e à reparação das vagas não efetivadas, à luz da eficácia formal e material.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na UFRJ foi observado o que está endêmico na implementação da Lei nº 12.990/2014, a utilização de mecanismos de burla para impedir a plena eficácia da norma. Isto explica, em boa medida, o resultado da implementação da lei de cotas, conforme o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 0,53%. Ou seja, a cada 1.000 pessoas negras destinatárias da reserva de vagas às pessoas negras para o cargo de magistério Superior, apenas cinco delas tomaram posse.

Para garantir a plena eficácia da política de cotas raciais, é necessário garantir que todos os elementos formais estejam preservados as regras editalícias. A **identificação de um déficit formal de 207 vagas** tratou apenas das vagas imediatas para o cargo de Professor do Magistério Superior, aquelas que estão disponibilizadas nos editais de abertura do certame.

Importante salientar que a plena eficácia da norma deve conjugar os elementos formais e materiais de aplicação da reserva de vagas. Os elementos formais são aqueles que afetam os procedimentos do concurso como a garantia da ampla defesa e do contraditório e a garantia de bancas diversas, por exemplo. São os elementos subjetivos do processo seletivo, por viés inconsciente ou por racismo mesmo, que são criadas as barreiras do racismo institucional e estrutural. Eficácia formal e material precisam ser conjugadas juntas para que a máxima eficácia seja alcançada.

Salientamos também que, considerando que as regras da UFRJ alcançam todos os concursos públicos, o impacto em outros cargos (Professor Titular-Livre, por exemplo) pode ser o mesmo, a retirada de direitos da população negra.



Adicionalmente, deve-se considerar ainda os processos seletivos simplificados<sup>1</sup> que resultam, por exemplo na contratação de profissionais para o cargo de Professor com contrato temporário.

Por força de tempo, o Observatório Opará não pode fazer essa análise, neste momento. Se a UFRJ quiser fazer um encontro com a verdade, toda essa análise precisa ser feita e aferida qual foi o impacto da não aplicação da Lei nº 12.990/2014 durante toda sua vigência.

Seguimos a disposição para contribuir com a máxima eficácia da norma das ações afirmativas.

---

<sup>1</sup> Sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014 recomenda-se acessar <https://diplomatie.org.br/a-lei-no-12-990-2014-e-os-processos-seletivos-simplificados/>, que possui análise produzidas pelo Observatório Opará.