



## ANÁLISE DO DESEMPENHO DE COTISTAS NEGROS E NÃO COTISTAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA CARGOS DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFRJ

*Lucas Mateus Gonçalves Bulhões<sup>1</sup>*

*Dyego de Oliveira Arruda<sup>2</sup>*

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo analisar o desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para Técnico Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) realizados a partir de 2014, ano em que foi publicada a lei nº 12.990, que determinou a criação de cotas raciais destinadas às pessoas negras nos concursos públicos federais. Do ponto de vista metodológico, a presente pesquisa é descritiva, de tal modo que as informações relativas ao desempenho dos candidatos foram extraídas do site da Pró-Reitoria de Pessoal da UFRJ. Em suma, as reflexões desse artigo apontaram que não há indícios de diferenças substanciais no desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para TAE realizados pela UFRJ a partir de 2014. Sendo assim, não procede o argumento de que as cotas raciais permitiriam com que pessoas com baixos níveis de desempenho nas provas objetivas dos concursos públicos acessassem os postos laborais na administração pública.

**Palavras-chave:** Cota racial; Concursos públicos; Lei 12.990/2014; Ações afirmativas

### ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF BLACK QUOTISTS AND NON-QUOTISTS IN PUBLIC CONCOURSES FOR POSTS OF ADMINISTRATIVE TECHNICIAN IN EDUCATION AT UFRJ/BRAZIL

**Abstract:** This article aims to analyze whether there are substantial differences in the performance of black quotists and non-quotists in public concourses for Administrative Technician in Education (ATE) of the Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ, Brazil) done since 2014, the year in which was published the federal law nº. 12,990, that determined the creation of racial quotas for black people in public concourses in Brazil. In methodological terms, the present research is descriptive, and the information related to the candidates' performance was extracted from the UFRJ Personnel Department website. In summary, the reflections in this article

<sup>1</sup> Mestre em Relações Étnico-Raciais pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ). Atualmente, pertence ao quadro de servidores Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). E-mail: [lucasbulhoes@gmail.com](mailto:lucasbulhoes@gmail.com); ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2308-8722>

<sup>2</sup> Doutor em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). Realizou estágio de pós-doutorado, na área de Administração, na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). É professor do quadro permanente do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ), lecionando em cursos de graduação e no Programa de Pós-Graduação (nível mestrado acadêmico) em Relações Étnico-Raciais (PPRER) da instituição. E-mail: [dyego.arruda@gmail.com](mailto:dyego.arruda@gmail.com); ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9514-284X>

pointed out that there is no evidence of substantial differences in the performance of black quotists and non quotists in public concourses for ATE held by UFRJ as of 2014. Therefore, is inconsistent the argument that racial quotas would allow people with low levels of performance to access jobs in public administration.

**Keywords:** Racial quota; Public concourses; Law 12,990/2014; Affirmative actions

### **ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE COTISTAS NEGROS Y NO COTISTAS EN LAS COMPETICIONES PÚBLICAS PARA FUNCIONES DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EN EDUCACIÓN EN LA UFRJ/BRASIL**

**Resumen:** Este artículo tiene como objetivo analizar si existen diferencias sustanciales en el desempeño de cotistas negros y no cotistas en las competiciones públicas para funciones de Técnico Administrativo en Educación (TAE) en la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) celebradas desde 2014, el año en que se publicó la ley 12.990, que determinó la creación de cuotas raciales para los negros en competiciones públicas. En términos metodológicos, la presente investigación es descriptiva y las informaciones sobre el desempeño de los candidatos fueron extraídas del sitio en la web del Departamento de Personal de la UFRJ. En resumen, las reflexiones en este artículo señalaron que no hay evidencia de diferencias sustanciales en el desempeño de los titulares de cuotas raciales y los no titulares en las competiciones públicas para TAE realizadas por la UFRJ desde 2014. Por lo tanto, es inconsistente el argumento de que las cuotas raciales permitirían a las personas con bajos niveles de desempeño acceder a trabajos en la administración pública.

**Palabras-clave:** Cuota racial; Competiciones públicas; Ley 12.990/2014; Acciones afirmativas

### **ANALYSE DES PERFORMANCES DES QUOTISTES NOIRS ET DES NON-QUOTISTES DANS LES CONCOURS PUBLICS POUR LES POSTES DE TECHNICIEN ET ADMINISTRATIF EN ÉDUCATION À L'UFRJ/BRÉSIL**

**Résumé:** Cet article vise à analyser s'il existe des différences substantielles dans la performance des quotistes noirs et des non-détenteurs de quotas dans les appels d'offres publics pour Technicien Administratif en Éducation (TAE) à l'Université Fédérale de Rio de Janeiro (UFRJ) qui se tiennent depuis 2014, l'année de sa publication de loi n° 12,990, qui a déterminé la création de quotas raciaux pour les noirs dans les appels d'offres publics au Brésil. Sur le plan méthodologique, cette recherche est descriptive, et les informations concernant les performances des candidats ont été extraites du site Internet du Département du Personnel de l'UFRJ. En bref, les réflexions de cet article ont souligné qu'il n'y a aucune preuve de différences substantielles dans la performance des quotistes noirs et non-quotistes dans les appels d'offres pour TAE détenus par l'UFRJ depuis 2014. Par conséquent, est incohérent l'argument selon lequel les quotas raciaux permettraient aux personnes ayant de faibles performances d'accéder à des emplois dans l'administration publique.

**Mots-clés:** Quota racial; Appels d'offres publics; Loi 12,990/2014; Actions affirmatives

## **INTRODUÇÃO**

As ações afirmativas representam o conjunto de estratégias cujo propósito fundamental é permitir com que grupos historicamente subalternizados – tais como as

peças negras – possam ocupar espaços de saber, de poder e de agência nas sociedades contemporâneas, tendo como objetivo (re)significar, no longo prazo, o quadro estrutural de racismo e marginalização dessas pessoas (MUNANGA, 2001).

É evidente a situação de precariedade, em termos socioeconômicos e educacionais, na qual subsiste parcela expressiva das pessoas que se autodeclaram negras no Brasil. Segundo os últimos dados sistematizados nos anos de 2016 e 2017 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os negros representam a parcela da população com os menores níveis de escolaridade (as taxas de analfabetismo beiram os 10% entre os pretos e pardos); maiores taxas de desocupação (passam dos 28% o percentual de negros desempregados, ou com ocupações precárias e informais); além de que os pretos e pardos ganham, respectivamente, 44% e 42% menos em relação às pessoas brancas, no exercício do mesmo tipo de função laboral (GOMES; MARLI, 2018; LEÃO et al., 2017).

Acrescente-se ainda a constatação de que os negros compõem a grande maioria do contingente de pessoas encarceradas no país (quase 64% do total de pessoas privadas de liberdade são negras); ao passo em que os pretos e pardos engrossam as estatísticas de assassinatos, não raro protagonizados pelo próprio aparato repressivo do Estado, que toma a população negra como o arquétipo daquilo que, em muitas circunstâncias, merece ser verdadeiramente eliminado do contexto social (DEPEN, 2019; CAMPOS; SILVA, 2018).

Desse modo, entendemos que é essencial o estabelecimento de estratégias de ações afirmativas, não raro capitaneadas pelo próprio Estado, tendo como objetivo proporcionar oportunidades às pessoas negras, minimizando o quadro alarmante das desigualdades marcadas pelo pertencimento racial dos indivíduos (MARQUES JUNIOR, 2017).

No Brasil, a legislação que primeiro reconheceu o dever do Estado em propor estratégias que objetivem a igualdade de oportunidades para o conjunto da população negra é a lei 12.288/2010, popularmente conhecida como o Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010). Tal legislação, logo em seu artigo 1º, reconheceu que o Estado deve se envolver no conjunto de ações afirmativas, que representam medidas específicas que potencialmente impliquem na minimização das desigualdades provocadas pelo pertencimento racial dos indivíduos.

Na mesma linha do Estatuto da Igualdade Racial, a lei 12.711, sancionada em 2012, popularmente denominada de “lei das cotas”, estabeleceu a reserva de vagas para pessoas



autodeclaradas negras nos processos seletivos para ingresso nos cursos superiores oferecidos pelas Instituições Federais de Ensino, em uma proporção equivalente ao percentual de indivíduos que se autodeclararam negros no Distrito Federal e em cada um dos Estados da Federação (BRASIL, 2012). A ideia fundamental em torno da implementação das cotas raciais em cursos superiores das Universidades e Institutos Federais foi permitir, de modo ativo, com que pessoas negras pudessem acessar o ambiente das instituições públicas federais de ensino superior, o que poderia possibilitar aos indivíduos negros o acesso à outros espaços de poder e de agência na estrutura social contemporânea (MARQUES; ROSA; OLIVEIRA, 2019).

A lei 12.990, em específico, que passou a vigorar a partir de 2014, preconizou a reserva de 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros nos concursos públicos para carreiras nas organizações ligadas ao governo federal, desde que a quantidade de vagas para um mesmo cargo, oferecidas no edital, seja igual ou superior a 3 (três) (BRASIL, 2014). No entender de Mello e Resende (2020) as cotas raciais em concursos públicos têm como meta fundamental tornar a administração pública um espaço mais inclusivo e diverso, (re)significando a conjuntura na qual as pessoas brancas e de alto poder aquisitivo eram aquelas que normalmente acessavam os postos laborais nas autarquias públicas.

Peixoto *et al.* (2016) salientam que um aspecto paradigmático que surgiu a partir da implementação da política de cotas raciais em cursos de graduação e em concursos públicos foi o temor, sobretudo por parte daqueles que se opõem às políticas de ações afirmativas, de que fossem selecionados, por intermédio das cotas raciais, pessoas negras com desempenho significativamente inferior em relação aos candidatos não cotistas, numa dinâmica que poderia implicar: (a) na queda da qualidade dos cursos de graduação, com a conseqüente ampliação dos índices de evasão dos cursos; (b) na diminuição da qualidade dos serviços públicos oferecidos à população e; (c) no surgimento de possíveis conflitos entre os beneficiários das cotas raciais e os não cotistas.

Existem investigações – tais como Wainer e Melguizo (2018), Velloso (2009), Peixoto *et al.* (2016), além de Mattos, Macedo e Mattos (2013) – que já se debruçaram na avaliação dos diferenciais de desempenho entre cotistas negros e não cotistas nos cursos de graduação nas Universidades e Institutos Federais, mesmo antes da institucionalização da lei federal nº 12.711/2012, em uma época na qual a implementação de cotas raciais ainda dependia da política institucional das instituições de ensino

superior. De uma maneira geral, os supracitados estudos apontaram que não existem diferenças significativas no desempenho de cotistas negros e não cotistas, tanto nos processos seletivos para ingresso nas instituições federais de ensino superior, quanto nas avaliações de desempenho ao longo de realização do curso.

Porém, uma questão de pesquisa que surge, e que ainda não foi plenamente explorada nas investigações sobre a implementação de políticas de ações afirmativas é a seguinte: existem indícios de diferenças significativas no desempenho entre cotistas negros e não cotistas nos concursos para cargos na administração pública federal?

Portanto, com base no supracitado problema de pesquisa, o presente artigo tem como objetivo analisar a possível existência de diferenças no desempenho entre cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para Técnico Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Vale frisar que o foco deste estudo, calcado nos concursos públicos da UFRJ, deve-se à importância desta instituição no oferecimento de oportunidades laborais na administração pública, sem contar a relevância da UFRJ na “entrega”, para a sociedade, de ensino público de qualidade, de forma gratuita. Segundo os últimos dados consolidados pela Pró-Reitoria de Graduação (PR-1), a UFRJ atualmente possui mais de 47 mil alunos matriculados em cursos de graduação presenciais ou à distância, além de mais de 9,2 mil servidores TAE’s, distribuídos nos mais de 70 Centros, Institutos, Faculdades, Escolas e *Campi* da instituição (UFRJ, 2019a e 2019b).

Outro aspecto que merece vir à baila é o foco específico do estudo nos concursos para os cargos de TAE da UFRJ. Em síntese, tal escolha se deu em função de ser o cargo com maior oferta de vagas publicadas em edital, de tal modo que, a partir de 2014, foram os concursos para TAE’s aqueles que mais “acionaram” o dispositivo da reserva de vagas para pessoas negras, conforme preconiza a lei 12.990.

A importância do presente estudo recai na possibilidade de se ter elementos para permanentemente (re)pensar e aprimorar a política afirmativa de reserva de vagas para pessoas negras, seja na UFRJ ou em outras autarquias ligadas à administração pública, tendo como meta oportunizar o tão necessário acesso do povo negro nos espaços de poder e de agência da estrutura social brasileira.



## DELINEAMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

A pesquisa empírica que “sustentou” as reflexões do presente artigo apresenta um caráter descritivo, uma vez que teve como escopo a apresentação, com base em dados numéricos, dos detalhes de um fenômeno específico, qual seja: o desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para TAE da UFRJ. No entender de Nassaji (2015) a pesquisa descritiva é aquela cujo propósito é desnudar as características de um determinado objeto e/ou fenômeno de pesquisa, de tal modo que, a partir dessa descrição, é possível realizar uma série de inferências e problematizações acerca do objeto ou fenômeno estudado.

As informações relativas ao desempenho dos candidatos nos concursos públicos para TAE da UFRJ, sejam os cotistas negros ou não cotistas, foram extraídas da página oficial da Pró-Reitoria de Pessoal (PR-4) da UFRJ, que possui a obrigação legal de organizar e tornar públicos os certames destinados ao provimento dos cargos públicos da instituição (UFRJ, 2019c).

Ao buscarmos as informações no site da PR-4, adotamos os seguintes critérios: (a) os dados relativos ao desempenho de cotistas negros e não cotistas foram coletados tendo como base os cargos disponibilizados em edital para a cidade do Rio de Janeiro (local em que fica a sede administrativa da UFRJ, para o qual a maioria das vagas dos concursos realizados pela instituição são destinadas); (b) a análise do desempenho dos candidatos se deu, notadamente, nos cargos em que houve pessoas aprovadas tanto na ampla concorrência quanto nas cotas raciais; (c) muito embora os cargos analisados neste artigo sejam passíveis da reserva de vagas para outros perfis de beneficiários (tais como as pessoas com necessidades específicas, conforme prevê o decreto nº 3.298/1999), ressalte que a avaliação de desempenho se deu unicamente tendo como foco os cotistas por raça – nesse ínterim, na sequência deste artigo, sempre quando nos referirmos ao termo “cotista” estamos nos dirigindo às pessoas negras que concorreram às vagas destinadas às cotas raciais e; (d) as pessoas com necessidades específicas, que representam um perfil que também possui direito à reserva de vagas (conforme determina o decreto nº 3.298/1999) não foram consideradas no desempenho da ampla concorrência, no âmbito das reflexões deste artigo.

O período da coleta de informações compreendeu o intervalo entre 2014 e 2019. Vale frisar que 2014 foi o ano a partir do qual as autarquias públicas ligadas ao governo federal



passaram a ser obrigadas, legalmente, a reservar um quantitativo de vagas para as pessoas negras, conforme preconiza a lei 12.990/2014, já citada na introdução deste artigo.

No que tange ao desempenho dos candidatos, a métrica analisada foi o percentual de acertos na prova objetiva dos cotistas e não cotistas aprovados para os cargos de nível C (cuja exigência, sacramentada em edital, é a formação básica em nível fundamental), nível D (que exige ensino médio completo) e nível E (que requer a formação em nível superior). Deve-se destacar que os cargos acima assinalados (sejam os de nível C, D ou E) compõem a carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) das Universidades e Institutos Federais ligados ao Ministério da Educação (MEC).

Apesar de os candidatos inscritos para as cotas raciais também poderem concorrer para as vagas na ampla concorrência, o critério estabelecido ao longo da sistematização do banco de dados do estudo excluiu o desempenho dos cotistas negros no resultado da ampla concorrência, ou seja: caso o candidato X, inscrito para as cotas raciais, tenha um desempenho compatível para ser aprovado por meio da reserva de vagas e também na ampla concorrência, optamos por excluir o desempenho de X nos resultados da ampla concorrência, e considerá-lo tão somente nos resultados das cotas raciais. Tal expediente foi útil para que tivéssemos a oportunidade de estabelecer, no âmbito do presente estudo, um panorama comparativo e fidedigno entre o desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para TAE da UFRJ.

No período de 2014 até 2019, foram publicados cinco editais de concurso para TAE da UFRJ, quais sejam: nº 390/2014, nº 293/2016, nº 455/2017, nº 861/2017 e o nº 255/2019. De todo modo, dos cinco editais, dois deles não foram considerados neste artigo: o edital nº 861/2017, que não apresentou nenhum cargo com três ou mais vagas disponibilizadas em edital (o que “acionaria”, legalmente, o dispositivo da reserva de vagas para pessoas negras); e o edital nº 255/2019, cujo processo seletivo está em andamento e ainda sem uma previsão factível de conclusão, uma vez que a pandemia de COVID-19, que atingiu o Brasil em março de 2020, implicou na suspensão de algumas fases do concurso, o que notadamente alterou todo o cronograma do certame em tela.

Considerando os editais que efetivamente foram analisados neste estudo, constatamos que em 34 cargos houve a destinação de vagas para as cotas raciais, com a seguinte particularidade: 6 cargos no concurso nº 390/2014, 14 cargos no concurso nº 293/2016 e 14 cargos no concurso nº 455/2017. No que tange ao nível de escolaridade requerido nos



cargos em que houve reserva de vagas para pessoas negras, percebemos que 9 cargos eram de nível C, 15 de nível D e os 10 restantes de nível E.

De todo modo, antes da apresentação do desempenho dos candidatos aprovados nos concursos supracitados, tomamos o cuidado de discutir brevemente, no tópico que segue, alguns detalhes da dinâmica das cotas raciais em concursos públicos (o que inclui os concursos para TAE's da UFRJ) após o surgimento da lei federal que disciplina tal expediente.

### OS CONCURSOS PÚBLICOS E AS COTAS RACIAIS

As cotas raciais em concursos públicos foram institucionalizadas, em âmbito federal, nos idos de 2014, com a implementação da lei 12.990 que definiu a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos em que a quantidade de postos laborais para um mesmo cargo, oferecidas quando da publicação do edital, fosse maior ou igual a três (BRASIL, 2014).

Antes do surgimento da lei 12.990/2014 a implementação de cotas raciais em concursos públicos dependia da iniciativa de cada um dos Estados da Federação, eventualmente preocupados com a temática das ações afirmativas. Nesse ínterim, o primeiro Estado a implementar cotas raciais em concursos públicos foi o Paraná, que em 2003, com base na lei estadual nº 14.274, reservaria 10% das vagas em cargos do poder público estadual a pessoas negras autodeclaradas (PARANÁ, 2003). Mais adiante, na esteira do exemplo paranaense, o Mato Grosso do Sul (em 2008), o Rio de Janeiro (em 2011) e o Rio Grande do Sul (em 2012) também implementaram estratégias de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos de âmbito estadual, até que, em 2014, a lei federal 12.990 definitivamente normatizasse a questão para todo o país.

Embora a temática das cotas raciais tenha sido efetivamente difundida após a iniciativa do Estado em criar leis que normatizassem tal expediente, vale salientar, conforme nos lembra Palma (2019), que as políticas de ações afirmativas, de um modo geral, compuseram pautas prioritárias da luta histórica do movimento negro para que houvesse um conjunto mínimo de políticas públicas que ressignificassem o quadro de precariedade sob o qual sempre viveu parcela expressiva das pessoas negras no Brasil. Complementando tal perspectiva, Alberti e Pereira (2006) lembram que a participação do movimento negro na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação





Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa, realizada em setembro de 2001 em Durban, na África do Sul, foi decisiva para que se chamasse a atenção do mundo para o contexto de exclusão e precariedade da vida de pessoas negras no Brasil; e para a omissão do Estado brasileiro em propor políticas públicas que amparassem o povo negro no país.

Após um intenso processo de luta e reivindicação do movimento negro, que culminou no surgimento da lei federal 12.990/2014, é notório um conjunto significativo de críticas que se erigiram contra as cotas raciais. Em síntese, as críticas mais contundentes dão conta de que (FERES JÚNIOR; DAFLON, 2015): (a) as cotas raciais implicariam na “divisão” da população brasileira, com a conseqüente criação de revanchismos entre pessoas negras e brancas; (b) as cotas raciais fariam com que pessoas com baixo desempenho nos processos seletivos acabassem acessando as vagas na universidade e na administração pública, eventualmente diminuindo a qualidade do oferecimento de serviços públicos à população e; (c) as cotas raciais ensejariam fraudes e corrupção nos certames públicos em que houvesse a reserva de vagas para pessoas negras.

Ante às polêmicas e questionamentos que as políticas de ações afirmativas geraram, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao ser instado a se pronunciar sobre a temática, reiterou, em mais de uma oportunidade, a constitucionalidade das estratégias de ações afirmativas, reforçando a obrigação do Estado brasileiro em reparar, por intermédio de políticas públicas específicas, as pessoas negras historicamente marginalizadas e subalternizadas no país.

No que tange em específico às cotas raciais em concursos públicos, o STF reforçou, em 2017, por intermédio da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, o caráter constitucional da lei 12.990/2014, salientando adicionalmente que (STF, 2017): (a) é dever do Estado instituir mecanismos que evitem o cometimento de ilegalidades na reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos; (b) recomenda-se que os 20% dos postos laborais reservados às pessoas negras devem abranger as vagas decorrentes de todas as fases do concurso (e não meramente do edital de abertura) e; (c) é vedada às organizações públicas, quando da publicação do edital e “gestão” do concurso, valer-se do expediente do fracionamento das vagas de acordo com a especialização exigida, com o propósito deliberado de burlar a lei de cotas raciais nos concursos públicos e, portanto, não reservar as vagas devidas às pessoas negras.

Um aspecto que merece vir à tona é o fato de que logo nos primeiros anos de aplicação da lei 12.990/2014 bastava aos candidatos negros uma autodeclaração, atestando a sua

autopercepção enquanto pessoa negra, para que fizessem jus ao direito preconizado pela supracitada legislação, que levava em conta a perspectiva do pertencimento racial manifestado pela própria pessoa. De todo modo, tal sistemática suscitou o temor de que não seriam incomuns as fraudes protagonizadas por pessoas que, mesmo sendo provenientes de outro grupo racial, atestariam – de modo fraudulento e ilegal – a sua autopercepção enquanto pessoas negras para que pudessem se beneficiar da reserva de vagas preconizada pela lei (PALMA, 2019).

Com o propósito de “equacionar” a supracitada problemática, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão do Governo Federal editou, em 2016, a Instrução Normativa nº 3, que criou as chamadas “bancas de heteroidentificação étnico-racial” ou “bancas de aferição fenotípica” (BRASIL, 2016). Em suma, tais bancas foram pensadas com o objetivo de avaliar tão somente as características fenotípicas (tais como cor da pele, cabelo e aparência do rosto, particularmente dos lábios e dos olhos) dos candidatos inscritos para as cotas raciais, numa dinâmica em que as bancas devem ter membros distribuídos, equilibradamente, por critérios de cor, raça, gênero e naturalidade (NUNES, 2018). Constatada eventuais tentativas de fraude, é prerrogativa das bancas de heteroidentificação excluir o candidato dos processos seletivos para os cargos públicos, salvaguardada a possibilidade de ampla defesa e contraditório (BRASIL, 2016)<sup>3</sup>.

Duarte e Ferreira (2017), ao analisarem detalhes da aplicação de cotas raciais em concursos públicos, salientam que mesmo com os ditames da lei 12.990/2014 há uma perspectiva de que o número de pessoas negras no serviço público ainda permaneça muito aquém, em termos proporcionais, do contingente de pessoas que se autodeclaram negras no país, principalmente porque: (a) há muitas carreiras, sobretudo as mais elitistas e com melhores níveis de remuneração, em que há o emprego de estratégias para que não sejam reservadas vagas para pessoas negras e; (b) há um contingente expressivo de funções de livre nomeação (os chamados “cargos em comissão”) que não são providas respeitando-se a proporcionalidade da reserva de vagas para pessoas negras.

Mello e Resende (2020), ao discutirem a aplicação das cotas raciais nos concursos para docentes no magistério federal, concluíram que, mesmo após a vigência da lei 12.990/2014, é inferior à 5% o quantitativo de vagas que foram efetivamente ocupadas

---

<sup>3</sup> Vale pontuar que não foi o propósito deste artigo analisar detalhes da atuação das bancas de heteroidentificação dos concursos para TAE da UFRJ. Ressalte-se que os editais 293/2016 e 455/2017 já contaram com tais bancas.



por pessoas negras por intermédio das cotas raciais, de 2014 até 2018 – período em que foram abertas mais de 15 mil vagas para docentes nas universidades e institutos federais do país.

Ao longo da sistematização dos dados deste artigo, constatamos que, desde a homologação dos resultados do concurso nº 390/2014 até o final de 2019, a UFRJ efetivamente convocou pouco mais de 1.300 pessoas para os cargos de TAE na cidade do Rio de Janeiro, em um cenário no qual as vagas disponibilizadas em edital eram 400 – logo, percebe-se que quase 7 em cada 10 convocações feitas pela UFRJ foram decorrentes de vagas adicionais (não previstas, portanto, quando da publicação do edital de abertura do concurso). Do total de TAE's convocados, 17% representam cotistas por raça, de tal modo que este dado, por si só, já sugere a existência de uma conjuntura na qual há o descumprimento do percentual mínimo de 20% a ser destinado aos cotistas por raça, conforme prevê a legislação.

Ao segmentarmos as convocações em relação aos cargos, percebemos que os cotistas por raça foram 25% dos TAE's convocados para os cargos de nível C (acima, portanto, do que prevê a legislação), 20% dos convocados para os cargos de nível D e apenas 5% dos convocados para os cargos de nível E. Desse modo, percebe-se um descumprimento da legislação quando se analisa a configuração das convocações para os cargos de nível E, que notadamente são posições consideradas mais elitizadas e com melhores níveis de remuneração, na esfera da administração pública federal.

Entendemos que o cenário no qual a UFRJ, mesmo que de modo não intencional, descumpra os ditames da lei 12.990/2014 decorre dos seguintes fatores – muito embora ainda sejam necessários maiores estudos e reflexões, com o escopo de comprovar tais inferências:

- Ausência de um dispositivo, previsto em edital, que determine a convocação de cotistas para as vagas adicionais surgidas ao longo do prazo de validade do concurso, dentro do percentual previsto pela legislação, sobretudo nos cargos considerados mais elitizados e;
- Possível evidência do processo de fracionamento de cargos, que é a circunstância na qual, em edital, há o oferecimento de poucas vagas para cargos que, *stricto sensu*, possuem os mesmos pré-requisitos para que os candidatos concorram, numa dinâmica em que, caso as vagas fossem oferecidas de forma agregada, certamente haveria a necessidade de reserva do percentual devido às pessoas negras.

O Ministério Público Federal (MPF, 2019), por intermédio de sua seccional no Estado do Rio de Janeiro, ofereceu uma denúncia nos idos de 2019 sob o argumento de que a UFRJ não cumpria plenamente os ditames da lei 12.990/2014, uma vez que não atingiu o percentual mínimo de cotistas por raça convocados nos concursos conduzidos pela instituição. Apesar de a denúncia oferecida pelo MPF ainda estar em curso, com a plena garantia da ampla defesa e do contraditório, nos parece que a realização de diligências para a apuração do modo como a UFRJ efetivamente aplica a lei 12.990/2014 já sugere, por si só, a necessidade de esforços para se (re)pensar e aprimorar a implementação das políticas de ações afirmativas na instituição e nas demais autarquias públicas do país.

Agora, uma pergunta que neste momento surge é a seguinte: afinal, qual é o desempenho de cotistas negros e não cotistas aprovados nos concursos para TAE's da UFRJ, na cidade do Rio de Janeiro, nos últimos anos? No tópico que segue apresentaremos os dados que permitirão uma reflexão acerca desta questão.

### **AFINAL, HÁ DIFERENÇAS SUBSTANCIAIS NO DESEMPENHO DE COTISTAS NEGROS E NÃO COTISTAS?**

Neste tópico apresentaremos os dados relativos ao desempenho de cotistas negros e não cotistas em cada um dos editais dos concursos para TAE analisados no âmbito deste estudo.

O quadro 1 ilustra o percentual de acertos de cotistas negros e não cotistas aprovados na prova objetiva do concurso nº 390/2014, nos cargos em que houve reserva de vagas para pessoas negras. Vale pontuar que o concurso em questão apresentou um total de 22 cargos com vagas abertas para a cidade do Rio de Janeiro – porém, apenas nos 6 cargos especificados no quadro 1 (o que representa pouco mais de 27% do total de cargos oferecidos no edital) houve o expediente da reserva de vagas pelo critério racial, conforme determina a legislação<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Ressalte-se que no edital nº 390/2014 houve cotistas aprovados em todos os seis cargos nos quais efetivou-se a reserva de vagas para pessoas negras na cidade do Rio de Janeiro.

**Quadro 1** – Desempenho de cotistas negros e não cotistas (edital nº 390/2014)

Cargo	Desempenho (% de acertos)		Nível do cargo
	Ampla concorrência	Cota racial	
Auxiliar em Administração - Horário diferenciado - Atividades Culturais de Divulgação Científica	82,10	82,26	C
Auxiliar em Administração - Horário diferenciado - Biblioteca	86,42	86,54	C
Auxiliar em Administração - Biblioteca	85,58	85,08	C
Auxiliar de Enfermagem	88,18	83,68	C
Assistente em Administração - Geral	88,94	87,88	D
Assistente em Administração - Horário diferenciado	88,94	87,78	D
<b>Média geral</b>	<b>86,69</b>	<b>85,54</b>	C/D

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de UFRJ (2019c)

Chama a atenção, ao se analisar a dinâmica do concurso nº 390/2014, que não houve cargos de nível E com reserva de vagas para pessoas negras. Sendo assim, se a legislação que determinou as cotas raciais em concursos públicos surgiu tendo como propósito permitir com que pessoas negras acessassem espaços de poder e de agência na administração pública, nos parece – a julgar pela dinâmica do concurso nº 390/2014 – que houve falhas nesse processo logo quando ele começou a ser implementado, uma vez que justamente os cargos de nível E são aqueles considerados mais elitizados por possuírem melhores níveis de remuneração e por permitirem com que os seus ocupantes acessem postos estratégicos na esfera administrativa da UFRJ.

Dos seis cargos com reserva de vagas especificados no quadro 1, em dois deles os candidatos cotistas tiveram desempenho um pouco melhor em relação aos não cotistas: tratam-se dos cargos de “*auxiliar em administração – atividades culturais de divulgação científica*” e “*auxiliar em administração – biblioteca*”, ambos de nível C. De todo modo, nos demais cargos, mesmo que a média do desempenho dos cotistas negros tenha sido um pouco inferior em relação ao desempenho dos não cotistas, vale salientar que essa diferença não foi tão expressiva assim (a exceção ocorreu no cargo de “*auxiliar de enfermagem*”, no qual os candidatos da ampla concorrência tiveram, em média, um desempenho de 4,5 pontos percentuais maior em relação aos não cotistas).

Ao elaborarmos a média geral do desempenho de cotistas negros e não cotistas considerando o conjunto dos seis cargos do quadro 1, ficou evidenciado que o desempenho dos candidatos da ampla concorrência foi 1,16 pontos percentuais maior em relação ao desempenho dos cotistas, o que demonstra que o diferencial de desempenho

entre cotistas negros e não cotistas aprovados no concurso nº 390/2014 aparenta não ser tão significativo.

No que tange ao concurso nº 293/2016 houve um total de 63 cargos disponibilizados para a cidade do Rio de Janeiro, porém em apenas 14 cargos (pouco mais de 22% do total) houve a reserva de vagas para pessoas negras, de tal modo que somente nos 12 cargos especificados no quadro 2 houve a efetiva aprovação de pessoas negras nas cotas raciais<sup>5</sup>.

Um aspecto que merece ser salientado é que, na média geral do desempenho dos candidatos nos 12 cargos especificados no quadro 2, não houve diferenças tão aparentes no desempenho de cotistas negros e não cotistas (a diferença na média geral do desempenho dessas duas categorias foi de apenas 0,39 pontos percentuais).

No concurso nº 293/2016 foi emblemático constatar que o cargo no qual houve a maior diferença no desempenho entre cotistas negros e não cotistas foi para “*médico – radioterapia*”, no qual as pessoas negras cotistas lograram um percentual médio de acertos de 90,91% na prova objetiva do concurso, valor que é 18,55 pontos percentuais maior em relação à pontuação média dos não cotistas. Desse modo, foi paradigmático perceber que mesmo em uma área tão elitista e competitiva, tal como a medicina, as pessoas negras cotistas ainda assim lograram um desempenho significativamente alto.

**Quadro 2** – Desempenho de cotistas negros e não cotistas (edital nº 293/2016)

Cargo	Desempenho (% de acertos)		Nível do cargo
	Ampla concorrência	Cota	
Contramestre/Ofício - Geral	77,40	79,58	C
Técnico de Enfermagem - Geral	85,30	80,00	C
Técnico de Enfermagem - Pediatria	85,00	81,60	C
Mestre de Edificações e Infraestrutura - Geral	79,02	72,58	D
Técnico em Laboratório - Patologia Clínica	84,38	86,84	D
Técnico em Radiologia - Geral	79,34	84,10	D
Técnico em Radiologia - Radioterapia	75,28	73,00	D
Médico - Radioterapia	72,36	90,91	E
Administrador - Geral	77,24	75,64	E
Administrador - Hospitalar	82,66	82,50	E
Enfermeiro - Geral	89,00	88,06	E
Enfermeiro - Pediatria	87,54	84,44	E
<b>Média geral</b>	<b>81,21</b>	<b>81,60</b>	<b>C/D/E</b>

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de UFRJ (2019c)

<sup>5</sup> No concurso nº 293/2016, muito embora os cargos de “*Médico – Radiologia Geral*” (nível E) e “*Técnico em Refrigeração*” (nível D) tenham reservado vagas pelo critério racial, vale salientar que não houve ninguém aprovado nas cotas raciais nesses dois cargos, quando da finalização do processo seletivo.

Ademais, vale frisar no concurso nº 293/2016 houve 5 cargos de nível E nos quais ocorreu a reserva de vagas para pessoas negras, com cotistas aprovados com bons desempenhos (comparativamente ao desempenho dos não cotistas). Muito embora esse quantitativo de cargos de nível E nos quais houve reserva de vagas para pessoas negras ainda esteja muito aquém do ideal, sobretudo quando se considera o total de cargos disponibilizado no concurso, ainda assim vale o registro do singelo avanço que se teve no edital nº 293/2016 em relação ao nº 390/2014, no qual não houve nenhum cargo de nível E com reserva de vagas para pessoas negras.

Por fim, no concurso nº 455/2017 constatamos um total de 78 cargos disponibilizados para a cidade do Rio de Janeiro. Porém, apenas 14 cargos (18% do total) contaram com a reserva de vagas para pessoas negras, de tal modo que nos 13 cargos que constam no quadro 3 houve cotistas negros aprovados para as vagas disponibilizadas pelo critério racial no edital do concurso<sup>6</sup>.

Tal como ocorreu no concurso nº 293/2016, que não houve diferenças tão relevantes quando se considera, comparativamente, a média geral do desempenho de cotistas negros e não cotistas nos 13 cargos que constam no quadro 3 (a diferença foi de apenas 0,77 pontos percentuais).

**Quadro 3** – Desempenho de cotistas negros e não cotistas (edital nº 455/2017)

Cargo	Desempenho (% de acertos)		Nível do cargo
	Ampla concorrência	Cota	
Auxiliar em Administração – Geral	84,88	87,24	C
Auxiliar em Administração - Horário diferenciado	76,46	79,04	C
Assistente em Administração - Complexo Hospitalar	73,00	78,00	D
Assistente em Administração - Geral	77,36	77,52	D
Assistente em Administração - Horário diferenciado	77,26	77,44	D
Assistente em Administração - Horário diferenciado - Complexo Hospitalar	72,30	71,74	D
Técnico em Química	81,86	78,38	D
Técnico em Contabilidade	79,04	78,54	D
Técnico de Tecnologia da Informação - Desenvolvimento - Linguagem JAVA e PHP	78,26	75,60	D
Analista de Tecnologia da Informação	83,88	92,66	E
Arquiteto e Urbanista	79,48	80,44	E
Engenheiro Civil	81,56	81,00	E
Odontólogo - Odontopediatria	82,16	80,00	E
<b>Média geral</b>	<b>79,04</b>	<b>79,82</b>	<b>C/D/E</b>

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de UFRJ (2019c)

<sup>6</sup> No concurso nº 455/2017 o cargo de “tradutor e intérprete de linguagem de sinais” (nível D) foi contemplado na reserva de vagas, porém, não contou com nenhum cotista aprovado.



Mais uma vez, foi paradigmático perceber que a maior diferença no desempenho entre cotistas negros e não cotistas no concurso nº 455/2017 ocorreu no cargo de “*analista de tecnologia da informação*”, de nível E, no qual o desempenho dos cotistas negros aprovados foi 8,78 pontos percentuais maior em relação ao desempenho dos não cotistas.

De uma maneira geral, ao fazermos um balanço do desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos para TAE realizados pela UFRJ nos últimos anos, ficou evidenciado que não há evidências de diferenças expressivas no desempenho médio de cotistas negros e não cotistas. Assim sendo, se o desempenho na prova objetiva do concurso revela a competência técnica do candidato, vale reiterar que tanto os cotistas quanto os não cotistas possuem competências técnicas muito equivalentes. Portanto, não nos parece justificável o temor – já referendado pelos trabalhos de Peixoto et al (2016), além de Feres Junior e Daflon (2015), ambos já citados ao longo deste trabalho – de que as cotas raciais fariam com que pessoas pouco preparadas e/ou com desempenho expressivamente baixo acabassem acessando os postos laborais na administração pública.

Foi emblemático perceber, nos concursos nº 293/2016 e nº 455/2017, que os cotistas lograram bons desempenhos (comparativamente aos não cotistas) nos cargos de nível E, que são considerados mais concorridos e elitistas, uma vez que exigem formação de nível superior. Julgamos que o bom desempenho dos cotistas nos cargos de nível E pode ser reflexo das políticas de cotas raciais nos cursos de graduação das universidades e institutos federais, implementadas a partir de 2012 por intermédio da lei nº 12.711, que permitiu com que um maior contingente de pessoas negras acessasse a formação de nível superior, também com bons indicadores de desempenho, conforme salientaram Wainer e Melguizo (2018).

Por fim, uma análise crítica que merece ser aqui pontuada é o fato de que, com o passar dos anos, diminuiu o percentual de cargos nos concursos para TAE da UFRJ com um quantitativo de vagas que “aciona” o dispositivo das cotas raciais para pessoas negras. No concurso nº 390/2014, o primeiro no qual houve a implementação das cotas raciais nos certames para TAE da UFRJ, em 27% dos cargos disponibilizados no edital houve reserva de vagas para pessoas negras. Porém, tal percentual caiu para 22% e 18% nos concursos nº 293/2016 e nº 455/2017, respectivamente, o que revela a ausência de mecanismos, por parte da UFRJ, que maximizem a abrangência da política de cotas





raciais nos concursos da instituição e, dessa forma, permitam com que o corpo de funcionários da universidade seja racialmente mais diverso.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

De uma maneira geral foi possível constatar, ao longo das reflexões deste artigo, que não existem indícios contundentes de diferenças substanciais no desempenho de cotistas e não cotistas nos concursos para TAE da UFRJ realizados a partir de 2014.

Sendo assim, nos parece incoerente o temor, por parte dos críticos das políticas de ações afirmativas, de que as cotas raciais implicariam em permitir com que pessoas pouco qualificadas e com baixos níveis de desempenho acessem postos laborais na administração pública. Se esse tipo de percepção ainda persiste na sociedade contemporânea, nos parece que é em decorrência do contexto de racismo estrutural que, no entender de Silvio Almeida (2019), faz com que as pessoas negras sejam vistas de forma estigmatizada, numa dinâmica em que é inconcebível, para uma sociedade estruturalmente racista, perceber que pessoas negras podem, sim, ter um desempenho tão bom (ou até melhor) do que pessoas não negras em algo tão disputado e elitizado, tal como um concurso público para um cargo em uma autarquia pública federal.

Ademais, o presente estudo ainda nos permitiu constatar as seguintes questões – que perfeitamente podem ser “lidas” como eventos também decorrentes do contexto de racismo estrutural na sociedade brasileira contemporânea: (a) desde o concurso nº 390/2014, caiu o percentual de cargos, nos certames subsequentes para TAE da UFRJ, que foram submetidos à reserva de vagas pelo critério racial e; (b) o percentual de pessoas negras convocadas desde 2014 nos concursos para TAE da UFRJ está abaixo do mínimo de 20% que determina a legislação, sobretudo nos cargos de nível E, que são aqueles considerados mais elitizados e com as melhores remunerações.

Portanto, entendemos que é crucial um esforço de se (re)pensar a implementação da política de cotas raciais nos concursos da UFRJ, tendo como escopo:

- Garantir com que 20% das pessoas aprovadas, nomeadas e empossadas nos cargos da instituição sejam negras, valorizando, deste modo, a própria existência e importância de políticas de ações afirmativas na instituição;



- Ampliar o quantitativo de cargos nos quais pode haver a reserva de vagas para pessoas negras, tendo como propósito estimular com que esses sujeitos acessem os postos laborais da instituição;
- Permitir com que as pessoas negras ocupem postos estratégicos no âmbito da gestão central da instituição e;
- Criar comunicações institucionais que reconheçam o desempenho das pessoas negras e a importância desses sujeitos para o constante aprimoramento e para a valorização da diversidade racial na instituição.

Vale reconhecer, nestas considerações finais, que as análises e reflexões deste artigo estão calcadas especificamente na realidade dos concursos para TAE da UFRJ. Portanto, julgamos que novos estudos são indispensáveis, tendo como propósito revelar detalhes do desempenho de cotistas negros e não cotistas em outros concursos das várias esferas da administração pública.

Ressalte-se que o presente estudo, mesmo com as eventuais limitações à ele inerentes, ainda assim almejou “provocar” os estudiosos da temática étnico-racial, os gestores públicos e a própria sociedade, de um modo geral, para a relevância das políticas de ações afirmativas e para o bom desempenho das pessoas negras ao longo dos concursos públicos nos quais há reserva de vagas pelo critério racial.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, Verena; PEREIRA, Amilcar Araujo. A defesa das cotas como estratégia política do movimento negro contemporâneo. *Revista Estudos Históricos*, v. 1, n. 37, 2006, p. 143-166.

ALMEIDA, Silvio Luiz. *Racismo estrutural*. São Paulo, SP: Pólen, 2019.

BRASIL. Instrução Normativa nº 3, de 1 de agosto de 2016. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva 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. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

CAMPOS, Gustavo de Aguiar; SILVA, Flávia Maria Soares Pereira da. Polícia e segurança: o controle social brasileiro. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n. esp. 2, 2018, p. 208-222. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000213541>

DEPEN – Departamento Penitenciário Nacional. *Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias – ano de 2017*. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2019.

DUARTE, Evandro Piza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a lei de cotas nos concursos públicos. *Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, v. 17, n. 70, 2017, p. 199-235. <http://dx.doi.org/10.21056/aec.v17i70.494>

FERES JUNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste. A nata e as cotas raciais: genealogia de um argumento público. *Opinião Pública*, v. 21, n. 2, 2015, p. 238-267. <https://doi.org/10.1590/1807-01912015212238>

GOMES, Irene; MARLI, Mônica. As cores da desigualdade. *Retratos: A Revista do IBGE*, n. 11, 2018, p. 14-19.

LEÃO, Natália et al. Relatórios das desigualdades de raça, gênero e classe. *Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA)*, n. 1, 2017, p. 1-21.

MARQUES JUNIOR, Joilson Santana. Políticas de ação afirmativa para negros no Brasil: elementos para uma reflexão inicial no serviço social. *O Social em Questão*, v. 20, n.37, 2017, p. 37-54.

MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira; ROSA, Aline dos Anjos; OLIVEIRA, Fabiana Corrêa. Políticas afirmativas em curso na Universidade Federal da Grande Dourados e a implantação da comissão geral de heteroidentificação. *Revista da ABPN*, v. 11, n. 29, 2019, p. 57-77. <http://dx.doi.org/10.31418/2177-2770.2019.v11.n.29.p57-77>

MATTOS, Wilson Roberto de; MACEDO, Kize Aparecida Silva de; MATTOS, Ivanilde Guedes de. 10 anos de ações afirmativas na UNEB: desempenho comparativo entre cotistas e não cotistas de 2003 a 2009. *Revista da ABPN*, v. 5, n. 11, 2013, p. 83-99.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. *Cadernos de Pesquisa*, v. 50, n. 175, 2020, p. 8-28. <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MPF – Ministério Público Federal. *MPF move ação contra a UFRJ por infringir sistema de cotas em concurso*. 2019. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/noticias-rj/mpf-move-acao-contra-a-ufrj-por-infringir-sistema-de-cotas-em-concurso>>. Acesso em 07 dez. 2019.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. *Sociedade e Cultura*, v. 4, n. 2, 2001, p. 31-43. <https://doi.org/10.5216/sec.v4i2.515>

NASSAJI, Hossein. Qualitative and descriptive research: data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, v. 19, n. 2, 2015, p. 129-132.

NUNES, Georgina Helena Lima. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES



JUNIOR, Paulo Roberto Faber. *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*. Canos, RS: IFRS campus Canos, 2018, p. 11-31.

PALMA, Vanessa Cristina. *Educação, democracia e inclusão racial: análise da efetividade da lei de cotas para negros em concursos docentes de universidades federais*. 2019. 334f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS, 2019.

PARANÁ. Lei Estadual nº 14.274, de 24 de dezembro de 2003. Reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos. *Diário Oficial do Estado do Paraná*, Poder Executivo, Curitiba, PR, 24 dez. 2003.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves et al. Cotas e desempenho acadêmico na UFBA: um estudo a partir dos coeficientes de rendimento. *Avaliação (Campinas)*, v. 21, n. 2, 2016, p. 569-591. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772016000200013>

STF – Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41 – Distrito Federal. 2017. *Diário de Justiça Eletrônico*, 08 de junho de 2017. 186p.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Graduação em números – Dados de alunos e cursos de graduação presenciais e a distância*. 2017. Disponível em: <<https://xn--graduao-2wa9a.ufrj.br/index.php/grad-em-numeros>>. Acesso em 20 dez. 2019a.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. *PR-4 concursos, em andamento e concluídos*. Disponível em: <<https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php>>. Acesso em 22 dez. 2019c.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Quadro de referência dos servidores técnico-administrativos e quadro de docentes*. 2019b. Disponível em: <[https://pessoal.ufrj.br/images/QRSTA\\_MAR2019\\_1.pdf](https://pessoal.ufrj.br/images/QRSTA_MAR2019_1.pdf)>. Acesso em 18 nov. 2019b.

VELLOSO, Cotistas e não-cotistas: rendimentos de alunos da Universidade de Brasília. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, n. 137, 2009, p. 621-644. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742009000200014>

WAINER, Jacques; MELGUIZO, Tatiana. Políticas de inclusão no ensino superior: avaliação do desempenho dos alunos baseado no Enade de 2012 a 2014. *Educação e Pesquisa*, v. 44, 2018, p. 1-15. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-9702201612162807>

*Recebido em: 04/06/2020*

*Aceito em: 30/10/2020*