

COTAS RACIAIS E SELEÇÃO DOCENTE NO COLÉGIO PEDRO II

GABRIELA DOS SANTOS COUTINHO¹ 

DYEGO DE OLIVEIRA ARRUDA² 

RESUMO: A Lei n.º 12.990/2014, que reserva às pessoas negras 20% das vagas em concursos públicos federais, surgiu como forma de enfrentar assimetrias raciais no serviço público. Entretanto, há enormes dificuldades na aplicação dessa lei, sobretudo nos concursos para o magistério federal. Partindo então do contexto do Colégio Pedro II, instituição federal de ensino de reconhecida tradição e importância no Rio de Janeiro, este artigo objetiva propor recomendações para garantir a efetiva aplicação da Lei n.º 12.990/2014 nos concursos para magistério federal, com a indicação do Índice de Disparidade Racial (IDR) como critério para a definição de áreas que serão prioritariamente submetidas à cota racial. O estudo sugere, ainda, maior diversidade racial nas bancas avaliadoras e a retirada da nota de corte para cotistas nos certames.

Palavras-chave: Cotas raciais. Concursos públicos. Lei n.º 12.990/2014. Ações afirmativas.

RACIAL QUOTAS AND TEACHER SELECTION AT COLÉGIO PEDRO II

ABSTRACT: The law n° 12,990/2014, which reserves 20% of vacancies in federal public service competitions for black people, emerged to address racial asymmetries in the public service. However, there are difficulties in applying this law, especially in competitions for federal teaching positions. Based on the context of Colégio Pedro II, a federal educational institution of recognized tradition and importance in Rio de Janeiro, this article aims to propose recommendations to ensure the effective implementation of law n° 12.990/2014 in federal teaching competitions, with the Racial Disparity Index (RDI) as the criterion for defining areas that will be prioritized for racial quotas. The study also suggests greater racial diversity on the evaluation boards and the elimination of the cutoff score for quota candidates in these competitions.

Keywords: Racial quotas. Public competitions. Law n. 12,990/2014. Affirmative actions.

1. Colégio Pedro II  – Departamento de Anos Iniciais do Ensino Fundamental – Campus Realengo I – Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: gabriela.gsc@gmail.com

2. Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca  – Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais – Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: dyego.arruda@cefet-rj.br

Editoras de seção: Nilma Gomes  e Wilma Coelho 

CUOTAS RACIALES Y SELECCIÓN DE DOCENTES EN EL COLÉGIO PEDRO II

RESUMEN: La Ley n° 12.990/2014, que reserva el 20% de las vacantes en concursos públicos federales para personas negras, fue creada como una forma de enfrentar las asimetrías raciales en el servicio público. Sin embargo, existen dificultades significativas en la aplicación de esta legislación, especialmente en los concursos para el magisterio federal. A partir del contexto del Colégio Pedro II, institución educativa federal de reconocida tradición e importancia en Rio de Janeiro, este artículo tiene como objetivo proponer recomendaciones para garantizar la aplicación de la ley n° 12.990/2014 en los concursos del magisterio federal, proponiendo la inclusión del Índice de Disparidad Racial (IDR) como criterio para definir las áreas que serán priorizadas en la aplicación de la cuota racial. El estudio también sugiere mayor diversidad racial en las juntas examinadoras y la eliminación del puntaje de corte para los titulares de cuotas en los concursos.

Palabras-clave: Cuotas raciales. Concursos públicos. Ley n. 12.990/2014. Acciones afirmativas.

Introdução

A reserva de vagas para pessoas negras¹ – ou cotas raciais, conforme expressão que se popularizou no debate público – em postos laborais na administração pública começou a ser implementada no início dos anos 2000 em estados como Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Bahia e Rio de Janeiro, e em municípios como o de São Paulo (Silva; Silva, 2014). Tais iniciativas representaram conquistas históricas dos movimentos sociais negros, que se articularam em torno da denúncia das múltiplas violências, decorrentes do racismo, a que foram submetidas as pessoas negras ao longo da formação social brasileira (Arruda; Grutes, 2024; Vaz, 2023).

Partindo então dessas iniciativas estaduais e municipais, e considerando também os resultados de pesquisas que denunciaram a discrepância entre servidores negros e brancos na administração pública federal, nas carreiras mais reconhecidas e nos cargos de nível superior (Escola Nacional de Administração Pública [Enap], 2014; Silva, 2014), a Lei federal n.º 12.990 foi promulgada em 2014, reservando 20% das vagas para pessoas negras nos provimentos de cargos em concursos no âmbito da administração pública federal, sempre que o número de vagas oferecidas no certame for igual ou superior a 3² (Brasil, 2014).

Em suma, podemos considerar que a Lei n.º 12.990/2014 representou uma conquista importante em prol da luta antirracista no Brasil, afinal, resultou na obrigatoriedade de que todas as autarquias públicas federais passassem a reservar vagas para pessoas negras em seus concursos públicos, ainda que estas instituições estivessem imersas em contextos sociais e institucionais refratários às políticas afirmativas voltadas à população negra (Feres Júnior et al., 2018; Coutinho; Arruda; Heringer, 2024).

De toda maneira, a despeito da inequívoca potência que cerca os efeitos da Lei federal n.º 12.990/2014, há vários estudos publicados recentemente – tais como Palma (2021); Carvalho (2022); Santos et al. (2021); Mello e Resende (2019); Enap (2021); além de Coutinho e Arruda (2022) – que apontam lacunas na aplicação das cotas raciais em concursos públicos, sobretudo naqueles destinados ao provimento de cargos considerados elitizados, tais como os concursos para a carreira de magistério em instituições federais de ensino. Dessa forma, um dos maiores desafios que se coloca contemporaneamente para as autarquias públicas é a elevação

da participação, da aprovação e da nomeação de pessoas negras nos concursos, de forma que a proporção de 20% prevista na legislação seja cumprida de forma criteriosa, enegrecendo os quadros funcionais da burocracia pública federal brasileira (Palma, 2021; Batista; Mastrodi, 2020).

Entre os mecanismos utilizados para tornar ineficazes os efeitos pretendidos pela Lei federal n.º 12.990/2014 estão as diferentes estratégias de fracionamento das vagas nos editais, expediente que é recorrente nos concursos públicos para a carreira do magistério federal. Em suma, conforme apontam Coutinho e Arruda (2022), esse tipo de fracionamento nos concursos para o magistério federal se dá principalmente em virtude: (i) da elaboração de editais com vagas disponibilizadas por área de conhecimento/disciplina, que muito ocasionalmente apresentam três ou mais vagas, quantitativo mínimo que “aciona” a obrigatoriedade de que a Lei n.º 12.990/2014 seja observada; (ii) da oferta segmentada, nos editais, de vagas para atribuições e áreas que requerem os mesmos tipos de habilidades, competências e até mesmo formações acadêmicas equivalentes; (iii) da publicação de vários editais em um curto intervalo de tempo, negligenciando a possibilidade de que essas vagas fossem oferecidas de maneira aglutinada.

Segundo Pires, Lopez e Silva (2010, p. 669):

Políticas públicas não envolvem tão somente a tradução mecânica e automática de decisões sobre formulação de objetivos em ações para alcançá-los, mas constituem um espaço relativamente moldável de reflexão e reinterpretção contínua sobre os conteúdos e sentidos da própria política.

É, portanto, nesse esforço de redirecionamento de ações e reformulação de processos, buscando a eficiência da política pública que estabeleceu cotas raciais em concursos públicos, que esta pesquisa se alicerça.

O contexto específico sobre o qual nos debruçaremos neste estudo é o do Colégio Pedro II (CPII), uma das mais antigas e tradicionais instituições federais de ensino brasileiras, que em dezembro de 2024 completou 187 anos de existência. Embora tenha nascido para os filhos da elite imperial e escravocrata, com o passar dos anos o CPII foi instado a seguir as políticas de democratização e universalização da educação pública (Coutinho; Arruda; Oliveira, 2021). Atualmente, a instituição possui 14 campi, dos quais 12 estão localizados na cidade do Rio de Janeiro, além de 1 em Niterói, 1 em Duque de Caxias e o Centro de Referência em Educação Infantil Realengo (Creir), com aproximadamente 13 mil alunos matriculados em cursos que vão da educação infantil à pós-graduação lato e stricto sensu (Colégio Pedro II, 202-a).

A despeito da lenta, porém progressiva ampliação da matrícula de estudantes negros em instituições federais como o CPII em função dos efeitos da Lei n.º 12.711/2012³, a participação desses grupos no corpo docente segue muito abaixo da proporção verificada na população brasileira, em que 55,5% da população absoluta se reconhece como negra (preta ou parda), conforme dados do último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Palma (2021) aponta que, conforme dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o número de docentes pretos e pardos nas Instituições de Ensino Superior (IES) é desproporcional em relação aos professores de cor branca: “em 2016, havia 1.295 docentes de cor preta e 8.351 de cor parda, perfazendo um total de 9.646, enquanto os docentes de cor branca totalizavam 84.960” (Palma, 2021, p. 107). Mesmo considerando que o CPII não é propriamente uma IES, e sim uma instituição federal de ensino que oferece cursos da educação básica ao ensino superior, a composição racial de seu corpo de servidores públicos docentes não foge ao cenário descrito por Palma (2021) devido ao aspecto estrutural do racismo.

Ao se debruçarem na análise das particularidades dos concursos para o magistério no CPII entre 2014 e 2019, Coutinho e Arruda (2022) apontaram que a instituição negligenciou recorrentemente, no período analisado, a plena observância da Lei n.º 12.990/2014, de modo que ocorreram processos de segmentação de vagas e uma série de expedientes burocráticos que, conforme demonstraremos mais adiante neste manuscrito, impediram que mais docentes negros acessassem os cargos de magistério no CPII.

Dessa forma, diante dos aspectos sumarizados acima, uma questão de pesquisa que emergiu e guiou os rumos do presente artigo foi a seguinte: de que maneira e a partir de quais subsídios o CPII pode aprimorar os procedimentos que envolvem a operacionalização dos concursos para o magistério, possibilitando que a Lei n.º 12.990/2014 tenha maior efeito em termos de enegrecimento dos quadros docentes da instituição?

Portanto, partindo dessa questão de pesquisa, o presente artigo tem como objetivo apresentar uma proposta de política institucional para uma eficiente aplicação da Lei n.º 12.990/2014 nos concursos públicos para o provimento de cargos de magistério no CPII, possibilitando a ampliação da presença de pessoas negras na docência da instituição.

Vale sublinhar que no presente artigo foram desenvolvidas recomendações (*policy brief*) para o manejo da implementação de cotas para pessoas negras, fundamentadas, principalmente, nos estudos já desenvolvidos por Jesus et al. (2023), que focalizaram as problemáticas da implementação das cotas nos concursos para docência na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Ainda com base no estudo de Jesus et al. (2023), sistematizamos neste artigo – conforme detalharemos mais adiante –, após levantamento do perfil racial dos docentes que compõem os 26 departamentos do CPII, o Índice de Disparidade Racial dos servidores docentes (IDRCPII), que aponta a magnitude em que docentes autodeclarados negros estão representados (ou não) na instituição, comparativamente aos docentes brancos.

Em suma, a partir do IDRCPII entendemos que é possível termos caminhos factíveis para apontar quais áreas/departamentos do CPII precisam ser urgentemente submetidos ao imperativo legal da reserva de vagas determinada pela Lei n.º 12.990/2014 para que a instituição seja mais igualitária e racialmente diversa, servindo de inspiração e farol para que Universidades Federais (UFs) e Institutos Federais (IFs) no Brasil idealmente sigam o mesmo caminho.

O Debate em Torno da Lei de Cotas Raciais em Concursos para o Magistério Federal

A Lei n.º 12.990, que criou um sistema de cotas raciais em concursos públicos para cargos na administração pública federal (Brasil, 2014), foi promulgada em junho de 2014, na esteira de um conjunto de políticas públicas de ações afirmativas que foram institucionalizadas no Brasil ao longo das últimas décadas.

Logo em seu art. 1º, a Lei n.º 12.990/2014 estabelece a reserva para pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas) de 20% das vagas oferecidas no concurso público, sempre que o número de vagas do certame for igual ou superior a 3 (Brasil, 2014). A despeito da dimensão, a nosso ver, bastante objetiva do texto da Lei n.º 12.990/2014 (que, vale frisar, faz menção às 3 vagas para o concurso público como um todo – e não para um cargo específico ou uma área do conhecimento), a análise da primeira década de implementação dessa legislação é reveladora de uma série de aspectos, intencionalmente estruturados ou não, que acabaram minando os seus efeitos pretendidos e, portanto, impedindo com que mais pessoas negras acessassem cargos na administração pública – incluindo os de magistério em instituições federais de ensino (Mello; Resende, 2019).

Mesmo diante de uma branquitude⁴ que busca incessantemente interditar as trajetórias de ascensão socioeconômica de pessoas negras (Bento, 2022), o Supremo Tribunal Federal (STF, 2017) decidiu, na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n.º 41, que a Lei n.º 12.990/2014 é constitucional, sublinhando que, no contexto da aplicação das cotas raciais em concursos públicos:

A administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (STF, 2017, p. 2-3).

No presente estudo lançaremos luz em algumas fragilidades específicas da aplicação da Lei n.º 12.990/2014: o fracionamento de vagas em editais, utilizado com frequência para não cumprir, de maneira efetiva, a proporção de vagas a serem reservadas, conforme definido pela legislação em análise (Mello; Resende, 2019; Palma, 2021); e a indicação da área do conhecimento que deverá receber a vaga da cota, que normalmente é determinada por meio de sorteio – retirando, dessa forma, das áreas não selecionadas o direito estabelecido pela referida lei (Santos et al., 2024).

As instituições que não lançam mão do sorteio utilizam a metodologia da lista única, na qual, depois de aprovado, o candidato negro com melhor classificação em sua área de conhecimento é reclassificado em lista única em ordem decrescente independentemente da área de conhecimento, de acordo com a sua nota final (Enap, 2023; Santos et al., 2024). No nosso entendimento, essa também não é a melhor forma de atender ao que estabelece a Lei n.º 12.990/2014, pois a lista única retira da administração pública a responsabilidade de enegrecimento de seus quadros funcionais, visto que a área ou o cargo a ser contemplado com a reserva de vagas depende exclusivamente dos candidatos com maiores notas.

Em estudo já desenvolvido por Coutinho e Arruda (2022) sobre a implementação das cotas raciais nos certames para cargos de magistério no CPEI foi possível identificar as seguintes problemáticas:

(1) o fracionamento de vagas entre os diversos departamentos pedagógicos; (2) o fracionamento de editais publicados no mesmo ano; (3) a utilização do expediente da fila de espera, que faz com que as vagas iniciais não sejam suficientes para acionar a lei de cotas, mesmo quando pode haver potencial previsibilidade de convocação de todos os candidatos classificados, dentro do período de validade do concurso e; (4) a chamada de candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência sendo computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas (Coutinho; Arruda, 2022, p. 25).

Para além dos aspectos acima sumarizados, Coutinho e Arruda (2022) destacam ainda a problemática ligada à impossibilidade de pessoas negras se inscreverem enquanto cotistas para os departamentos pedagógicos que oferecem menos de três vagas no edital de abertura, inviabilizando a homologação de listas de cotistas aprovados.

Todas essas estratégias, que reduzem a eficácia da norma, estão profundamente imbricadas. Analisando os 5 editais publicados entre 2014 e 2019 pelo CPEI, bem como as nomeações realizadas a partir desses certames, Coutinho e Arruda (2022, p. 25) apontam que “o fracionamento de editais e vagas visto, por exemplo, nos Editais nº 23/2016 e 37/2016 é utilizado em conjunto com o expediente da fila de espera para não acionar a reserva de vagas e potencializar a exclusão de candidatos negros”.

Toda essa problemática, vale ressaltar, não é exclusiva do CPEI. Mello e Resende (2019) já pontuaram que os percentuais de reserva de vagas para candidatos negros são heterogêneos entre as várias instituições de ensino, tanto nas UFs quanto nos IFs, com poucas autarquias cumprindo de maneira criteriosa os 20% previstos, em sentido estrito, no texto da Lei n.º 12.990/2014.

Vale registrar que em 2023 ocorreu o cadastramento de dados pessoais e funcionais dos agentes públicos civis do governo federal, com atualização cadastral dos dados de cor/raça. Assim, dispondo das informações atualizadas de cor/raça, entendemos que as instituições finalmente podem, agora, deliberar sobre a reserva de vagas nos cargos e/ou departamentos com maior disparidade racial, sem a necessidade de recorrer a sorteios, que relegam ao acaso o direito das pessoas negras; ou a listas únicas, que transferem a responsabilidade da reserva tão somente ao desempenho dos candidatos negros.

Atendendo a inúmeras pressões dos movimentos negros, em 2023 o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) publicou a Instrução Normativa (IN) n.º 23, que disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras na forma da Lei n.º 12.990/2014 e amplia essa reserva para a contratação de pessoal temporário (Brasil, 2023a).

Para combater os resultados do fracionamento de vagas, a IN n.º 23/2023 dispõe, no art. 12º, que “nos certames em que não haja previsão de vagas reservadas a pessoas negras em razão do quantitativo ofertado no edital, [...] deverá ser assegurada a inscrição de pessoas autodeclaradas negras na condição de cotistas” (Brasil, 2023a, n. p). O dispositivo prevê também que “na hipótese de surgimento de novas vagas durante o prazo de validade⁵ do certame, será realizada a nomeação das pessoas negras aprovadas nos termos do edital, respeitado o percentual previsto no art. 1º da Lei nº 12.990” (Brasil, 2023a, n. p).

Entre os obstáculos a serem enfrentados na concretização das cotas raciais, também há a necessidade de se discutir a nota de corte. Segundo Dantas (2020), trata-se de um dispositivo – também chamado de redutor – utilizado para diminuir o alto número de inscritos em um concurso público da casa dos milhares para a casa das centenas de candidatos, a partir da segunda fase. A nota de corte se caracteriza, portanto, no âmbito de uma política que busca redução de desigualdades, como uma verdadeira cláusula de barreira.

Nesse contexto, a IN n.º 23/2023 dispõe, no art. 10º, como regras aplicáveis à cláusula de barreira, que os editais de concursos públicos “deverão garantir a participação de pessoas negras optantes pela reserva de vagas em todas as etapas do certame, sempre que atingida a nota mínima exigida em cada fase”, e, para isso, “poderão deixar de prever cláusula de barreira especificamente para seleção de candidatos às vagas reservadas” ou “deverão prever que o número de candidatos às vagas reservadas considerados aprovados em cada fase do certame será igual ou superior ao número de candidatos considerados aprovados na lista de ampla concorrência” (Brasil, 2023a, n. p).

Vale destacar que no concurso 30/2022, o CPEI suprimiu a nota de corte para candidatos cotistas. No entanto, a medida teve impacto limitado, uma vez que não foi articulada a outras ações estruturantes que favorecessem a permanência e o avanço desses candidatos ao longo do certame.

Outra etapa que exige especial atenção na dinâmica dos concursos para docentes – e que ainda não foi contemplada de forma objetiva e explícita em nenhuma normativa federal – é a prova de aula e os aspectos subjetivos que a envolvem, considerando, entre outros elementos, o racismo institucional que pode afetar a avaliação dos candidatos cotistas e o processo seletivo como um todo (Alencar, 2021). Em estudo sobre o racismo acadêmico e as ações afirmativas para negros, Carvalho (2003, p. 188) pontua que:

[...] em muitas situações de banca as diferenças entre os candidatos são irredutíveis à pontuação e a decisão final é feita na base da “política acadêmica”, termo impreciso que certamente não se confunde com meritocracia: o “perfil” para um corpo docente inclui critérios de classe, “etiqueta” social, interesses, de composição de grupos e até mesmo contribuição do candidato ao tipo de capital simbólico que a unidade acadêmica que o absorve optou por acumular. Apesar de tantas preferências exercitadas, a questão é que até agora ninguém nunca preferiu negros.

A análise de títulos – que normalmente compõe a última etapa do concurso para docentes no magistério federal e, muitas vezes, tem caráter classificatório – também precisa ser considerada quando tratamos dos processos de exclusão de pessoas negras que acontecem nos concursos. Segundo Carvalho (2003), à pós-graduação no Brasil não se pode aplicar, de maneira alguma, o argumento da meritocracia imparcial. O ingresso nessa etapa da educação superior se dá através de uma “meritocracia parcializada que geralmente premia os melhores dentro do conjunto de preferências elegido” (Carvalho, 2003, p. 325). Nesse contexto, as entrevistas para acesso à pós-graduação, que personalizam fortemente a deliberação das bancas, se constituem como a etapa em que muitos estudantes negros apresentam desempenho considerado insatisfatório e são eliminados do certame.

Para além da composição racial do quadro de servidores, é necessário que as instituições federais de ensino tenham, portanto, um olhar retroativo para a operacionalização de seus concursos públicos, observando como se deu o ingresso de pessoas negras via lei de cotas nos diferentes departamentos pedagógicos/acadêmicos, em especial naqueles com maior disparidade racial. Não obstante, outros dispositivos dos editais, tais como nota de corte, prova de aula e análise de títulos, também precisam ser cuidadosamente analisados para superação do racismo institucional.

Aspectos Metodológicos da Pesquisa

Seguindo as premissas da pesquisa qualitativa interpretativista (Denzin; Lincoln, 2006), o estudo de caso que se estabeleceu nesta pesquisa teve como objeto de análise a aplicação das políticas públicas, sob a forma de legislações, que determinaram a reserva de vagas a pessoas negras em concursos públicos para cargos de magistério no CPII, com vistas ao rastreamento de processos (*process-tracing*) que explicitem uma sequência de procedimentos institucionais que levem à proposição de recomendações úteis e aplicáveis para o aperfeiçoamento da política (*policy brief*) (Yin, 2001; Pires; Lopez; Silva, 2010).

Partindo da Lei n.º 12.990/2014⁶, norma que regulamentou a aplicação das cotas nos certames da esfera federal, este estudo procedeu: (1) à coleta de dados disponibilizados pelo CPII, extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública (Suap) em 1º de setembro de 2024, sobre o perfil docente da instituição quanto à cor/raça; (2) à comparação dos editais de abertura dos concursos públicos para docência do CPII, das homologações dos resultados finais desses certames e das nomeações publicadas no Diário Oficial da União (DOU); e (3) ao levantamento bibliográfico afeito ao tema.

A análise dos editais e documentos correlatos se ocupou dos 6 concursos para o magistério no CPII, realizados entre 2014 e 2023, já sob a égide da Lei n.º 12.990/2014: Editais n.º 47/2014, 23/2016, 37/2016, 23/2018, 23/2019 e 30/2022 (Colégio Pedro II, 2014, 2016a, 2016b, 2018, 2019, 2022). A explicitação descritiva quanto às possibilidades de inscrição de candidatos negros como cotistas nos certames, à homologação dos resultados finais e às nomeações focaliza os departamentos pedagógicos com maiores disparidades raciais.

Vale sublinhar que os dados relativos aos professores substitutos, que ingressam no CPII por meio de processo seletivo simplificado e têm contratos de trabalho temporários, não foram incorporados a esta pesquisa.

Destacamos que uma das autoras deste estudo atua como docente no CPII e é membro do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi/CPII), estando constantemente envolvida nas discussões político-institucionais nessa instância particular. Acompanhar permanentemente o cotidiano da instituição e muitas das discussões de cunho racial que nele se desdobram trazem uma proximidade social e política favorável para a pesquisa, expressa por uma subjetividade consciente (Kilomba, 2019).

O uso de técnicas como observação sistemática direta e análise documental permitiram uma compreensão mais sofisticada dos elementos contextuais, institucionais e organizacionais que explicam os

resultados obtidos a partir das características e circunstâncias de implementação das políticas públicas. De acordo com Pires, Lopez e Silva (2010, p. 670-671):

Torna-se possível, assim, a identificação de como estruturas, processos e procedimentos que medeiam a execução de ações governamentais afetam positiva ou negativamente os resultados observados, e como alterações nestes elementos poderiam contribuir para o aprimoramento de políticas públicas.

Portanto, as análises e inferências que constam na sequência deste artigo partem de uma perspectiva implicada, ou seja, consideram as nuances da inserção da autora deste artigo no contexto específico da investigação. Dessa forma, entende-se que o presente texto rompe com os cânones impessoais a partir dos quais a ciência foi historicamente pensada, clamando por processos de investigação que valorizem as subjetividades, os olhares e trânsitos dos indivíduos responsáveis pela investigação.

O Índice de Disparidade Racial dos Servidores Docentes do Colégio Pedro II

Para reverter o privilégio branco na ocupação de cargos públicos na esfera federal, todas as decisões tomadas antes, durante e depois dos concursos públicos precisam ser fundamentadas em indicadores que dimensionam as desigualdades raciais. Propomos, então, a análise de dados de pessoal com base no quesito raça/cor por departamento pedagógico. Para isso, trazemos informações extraídas do Suap em setembro de 2024, disponibilizados no sítio eletrônico do CPII.

No sistema constavam um total de 1.221 servidores docentes alocados em 26 departamentos pedagógicos. Desses professores, 69% se autodeclararam brancos; 22,2%, pardos; 8,4%, pretos; 0,3%, indígenas e 0,1%, amarelos (Colégio Pedro II, 202-b).

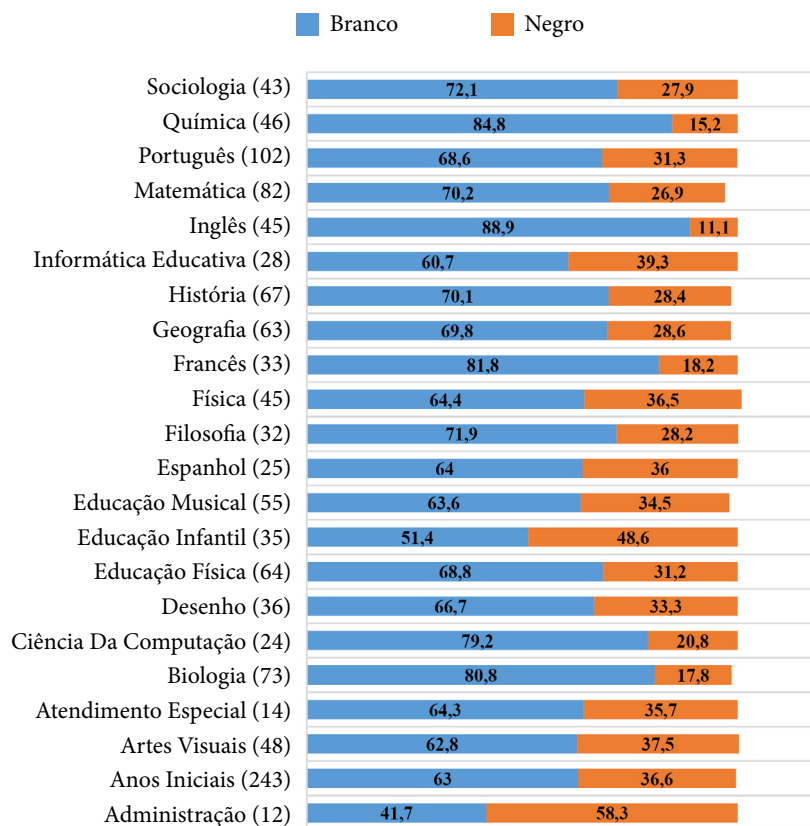
Fundamentados na proposta de Jesus et al. (2023), elaboramos o Índice de Disparidade Racial do CPII, aplicando-o aos servidores docentes (IDRCPII). Para isso, inicialmente, foi preciso sistematizar, por área de conhecimento, a proporção de docentes negros – obtida a partir da soma das categorias de cor preta e de cor parda – e de docentes brancos do CPII. O percentual de professores do CPII declarados em outros grupos de cor/raça não foi considerado em função do escopo específico deste estudo. A Figura 1 apresenta essa distribuição, destacando entre parênteses o total de servidores docentes de cada departamento no momento da pesquisa. Vale ressaltar que na Figura 1 desconsideramos os departamentos com até 3 servidores docentes: Libras (2 brancos e 1 pardo); Dança (1 pardo); Direito (1 branco); e Teatro (1 branco).

A Fig. 1 permite a detecção uma grande disparidade média, menos acentuada no departamento de Educação Infantil (51,4% de docentes brancos e 48,6% de docentes negros) e mais acentuada no departamento de Inglês (88,9% de docentes brancos e 11,1% de docentes negros). O quantitativo de servidores docentes negros só supera o de brancos em Administração, departamento relativamente pequeno, se comparado com os demais, com apenas 12 professores efetivos.

Calculados os percentuais para cada um dos departamentos pedagógicos do CPII, seguimos para a elaboração do IDRCPII, tendo como referência a distribuição racial da população do estado do Rio de Janeiro, onde há 54,3% de pessoas negras e 45,4% de pessoas brancas, de acordo com os dados do Censo 2022 (IBGE, 2022). O IDRCPII deve ser calculado, portanto, por meio da seguinte fórmula, conforme depreendemos da pesquisa de Jesus et al. (2023):

$$\text{IDRCPII} = (\text{PNRJ} / \text{PNCPII}) / (\text{PBRJ} / \text{PBCPII})$$

Onde: IDRCPII é o Índice de Disparidade Racial do CPII; PNRJ é a proporção de pessoas negras no Rio de Janeiro; PNCPII é a proporção de professores negros no CPII; PBRJ é a proporção de pessoas brancas no Rio de Janeiro; e PBCPII é a proporção de professores brancos no CPII.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 1. Percentual de servidores docentes do CPII por cor/raça.

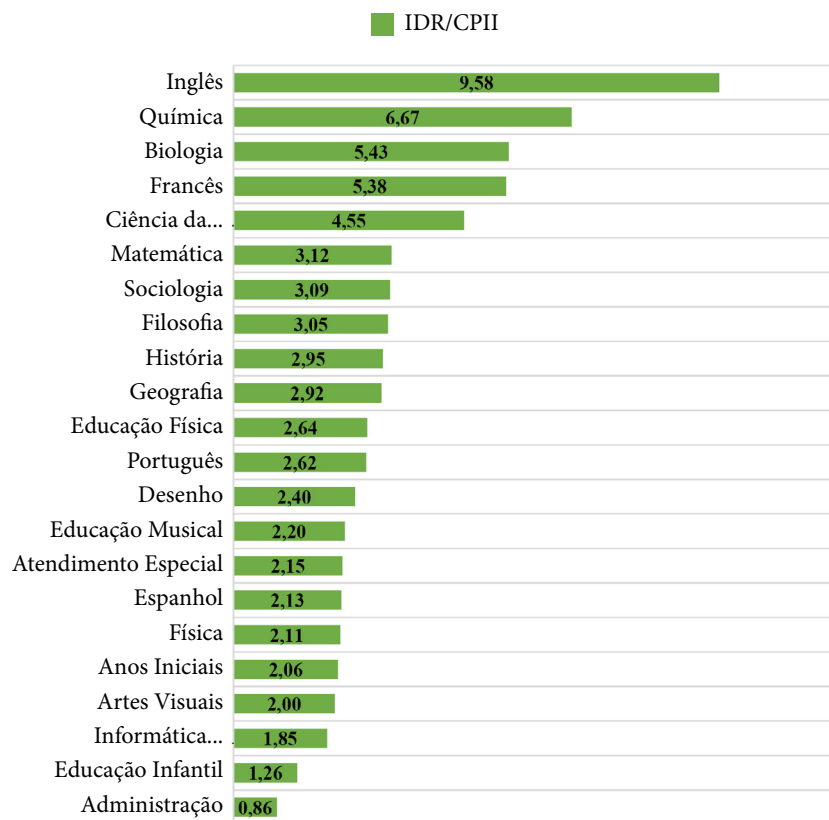
Um IDR igual a 1 significa que no contexto em análise, nesse caso o CPII, a taxa de pessoas autodeclaradas negras seria equivalente em relação à taxa de pessoas brancas e igual também às proporções de negros e brancos na sociedade. Calculado o IDRCPII, se forem detectados valores menores que 1, significa que a proporção de pessoas negras é maior no CPII em relação àquela encontrada na população do estado do Rio de Janeiro. Os valores de IDRCPII maiores que 1 revelam que a proporção de pessoas negras no CPII é menor do que aquela observada na população do estado em análise.

Tomando como base os percentuais apresentados na Fig. 2, no qual é possível observar a sobrerrepresentação de docentes brancos em relação aos negros no CPII, pode-se antever que, com exceção do departamento de Administração, os IDR serão todos superiores à unidade, como fica evidente na Figura 2.

Em suma, na Figura 2 é possível observar maior disparidade racial no departamento de Inglês, que apresenta um índice de 9,58, seguido dos departamentos de Química (6,67), Biologia (5,43) e Francês (5,38). Com menores variações estão Educação Infantil (1,26) e Informática Educativa (1,85). Como podemos observar, não é possível estabelecer qualquer relação entre a disparidade racial e áreas de conhecimento correlatas, como linguagens, ciências humanas, exatas ou da natureza.

Considerando que seja verídica a alegação muitas vezes difundida por IFs e UFs de que o fracionamento de vagas é inevitável, dadas as diferentes titulações exigidas para cada área do conhecimento a ser lecionada pelo futuro professor, o IDR se coloca como um critério fundamental para a definição de quais

vagas docentes serão prioritariamente destinadas à cota racial, sem criar conflitos com as políticas acadêmicas e administrativas. Assim, o IDR contribui para a desconstrução da interpretação e operacionalização da lei que corroboram com a segregação racial pré-existente em determinados departamentos. Enquanto resultado secundário, esse indicador permite a autorreflexão da comunidade escolar/acadêmica quanto a sua composição racial.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 2. Índice de disparidade racial de docentes do Colégio Pedro II.

As Cotas Raciais nos Concursos para o Magistério no Colégio Pedro II

O CPII publicou, entre 2014 e 2022, 6 editais de concursos públicos para cargos efetivos na carreira do magistério federal, a saber: Editais n.º 47/2014 (Colégio Pedro II, 2014), 23/2016 (Colégio Pedro II, 2016a), 37/2016 (Colégio Pedro II, 2016b), 23/2018 (Colégio Pedro II, 2018), 23/2019 (Colégio Pedro II, 2019) e 30/2022 (Colégio Pedro II, 2022). Ressaltamos que o concurso conduzido pelo Edital n.º 30/2022 ainda se encontra dentro da validade até a finalização deste estudo, havendo ainda candidatos aprovados, tanto na ampla concorrência quanto na cota racial, aguardando possíveis convocações.

Retomando o IDR/CPII e os departamentos que apresentaram os maiores índices, citamos, primeiramente, o departamento de Inglês, que ofereceu vagas nos certames de 2014, 2016 e 2019 e tem indicador de disparidade racial atingindo a marca de 9,58. Para essa área curricular, o Edital n.º 47/2014 ofereceu 2 vagas iniciais, não havendo candidatos negros inscritos (Brasil, 2015). Sobre esse aspecto, inferimos que a forma como a norma é publicizada nos editais apresenta fragilidades. A ausência de indicação explícita da reserva de vagas para candidatos negros no quadro de vagas pode gerar desinformação, dificultando que

esses candidatos reconheçam seu direito à inscrição e à concorrência nas vagas reservadas. Entre agosto de 2015 e outubro de 2016, 9 professores de Inglês aprovados pela ampla concorrência foram nomeados.

Os Editais n.º 37/2016 e n.º 23/2019 disponibilizaram, cada um, 1 vaga inicial e 4 vagas de fila de espera para Inglês. Esses dois editais não reservaram vaga por critério racial para nenhuma disciplina. A diferença entre os dois concursos, no entanto, recai sobre as possibilidades de inscrição dos candidatos cotistas e a homologação do resultado final. No concurso objeto do Edital n.º 37/2016, pessoas negras sequer puderam se inscrever como cotistas e, conseqüentemente, houve homologação somente de listas com candidatos aprovados da ampla concorrência (Brasil, 2017), inviabilizando a nomeação de qualquer candidato por cota racial. Entre maio de 2017 e março de 2019, 4 professores de Inglês da ampla concorrência foram nomeados. Já para o certame orientado pelo Edital n.º 23/2019, houve possibilidade de inscrição de candidatos enquanto cotistas, mesmo não havendo qualquer reserva no edital de abertura. Assim, a instituição pôde homologar lista de candidatos negros aprovados (Brasil, 2021) e nomear 2 professores de Inglês, sendo 1 da ampla concorrência e 1 da cota racial.

Analisando os concursos para docentes do departamento de Química, que ofereceu vagas nos certames de 2014, 2016, 2018 e 2022 e apresenta disparidade racial de 6,67, foi possível observar que o Edital n.º 47/2014 apresentou um total de 3 vagas iniciais para essa área curricular, sendo uma delas para cota racial. Nesse certame, não houve cotistas aprovados para as disciplinas de Artes Visuais, Geografia e Química, que tinham vagas reservadas no edital de abertura. No caso de Química, 272 candidatos tiveram suas inscrições deferidas, sendo 18 deles para cota racial. Não houve candidatos negros aprovados e, nesse cenário, três docentes de Química aprovados na ampla concorrência foram nomeados de uma só vez em agosto de 2015.

O CPII também ofereceu vagas para o departamento de Química nos Editais n.º 23/2016, 23/2018 e 30/2022, disponibilizando 1 vaga inicial e 4 vagas para fila de espera em cada um desses certames. Por não haver candidatos negros aprovados por cota para essa disciplina, não houve, em nenhum desses concursos, qualquer nomeação de professores de Química acionando a reserva por critério racial (Brasil, 2016, 2018, 2023b).

Destacamos que o certame orientado pelo Edital n.º 23/2016 sequer deu a possibilidade de candidatos negros se inscreverem enquanto cotistas. Já para o certame de 2018, houve 377 inscritos concorrendo à vaga de professor de Química, sendo 22 deles candidatos negros inscritos como cotistas. Em 2022, por sua vez, foram 287 inscritos para essa disciplina, sendo 19 deles por critério racial. Nos concursos de 2018 e 2022 para o cargo de docente de Química, observa-se que não houve candidatos negros aprovados nas vagas reservadas, o que sugere que os concorrentes negros não avançaram para as etapas finais do certame.

De todo modo, entre fevereiro de 2017 e julho de 2018, 5 candidatos da ampla concorrência foram nomeados pelo concurso regido pelo Edital n.º 23/2016; entre fevereiro de 2019 e julho de 2021, mais 5 candidatos da ampla concorrência foram nomeados pelo concurso ordenado pelo Edital n.º 23/2018; e entre julho de 2023 e junho de 2024, outros 3 candidatos da ampla concorrência foram nomeados pelo concurso objeto do Edital n.º 30/2022. Ainda há, até a finalização deste artigo, mais 3 candidatos da ampla concorrência aprovados no último concurso aguardando convocação para assumirem enquanto professores de Química da instituição.

Sobre o departamento de Biologia, que apresentou vagas nos concursos de 2014, 2018 e 2022 e possui um índice de disparidade racial de 5,43, podemos destacar que no Edital n.º 47/2014 foram ofertadas um total de 4 vagas iniciais, sendo uma delas para cota racial. Entre agosto de 2015 e maio de 2017, 13 candidatos foram nomeados, sendo 10 da ampla concorrência e 3 cotistas por critério racial.

Já o Edital n.º 23/2018 disponibilizou 1 vaga inicial e 4 para fila de espera, havendo homologação de listas de candidatos negros aprovados somente para as disciplinas que reservavam vagas no edital de abertura (Anos Iniciais, Educação Física, Português e Matemática). Vale mencionar que houve, para esse concurso,

760 inscritos para Biologia, sendo, destes, 47 para cota racial. Esse certame merece especial atenção quando tratamos da seleção para o cargo de professor de Biologia. Apenas uma candidata autodeclarada negra conseguiu avançar por todas as etapas. Após a análise de títulos, sua pontuação final atingiu 622,5 pontos. No entanto, em razão da limitação imposta pelo Anexo II do Decreto n.º 6.944/2009 – posteriormente revogado pelo Decreto n.º 9.739/2019 (Brasil, 2019) –, a candidata não foi incluída na homologação da lista final de aprovados. De acordo com essa norma vigente, que também funciona como uma cláusula de barreira para candidatos cotistas, para cargos com apenas uma vaga ofertada o número máximo de candidatos homologados deve ser de cinco. No referido concurso, os cinco classificados que tiveram suas candidaturas homologadas para o departamento de Biologia obtiveram pontuações entre 756,5 e 697,7 pontos, intervalo que excluiu a referida candidata, apesar de sua aprovação em todas as fases. Entre fevereiro de 2019 e julho de 2021, a instituição nomeou 5 professores de Biologia da ampla concorrência.

O Edital n.º 30/2022 ofereceu 2 vagas iniciais para essa disciplina e homologou o resultado final de Biologia com 11 candidatos aprovados, sendo apenas 1 deles por cota racial. Lembramos, mais uma vez, que o certame ainda se encontra dentro da validade e, até a conclusão deste estudo, houve nomeação de 6 candidatos, sendo 5 da ampla concorrência e 1 por cota racial. A problemática que se desenha neste caso consiste no fato de haver apenas uma pessoa na lista de candidatos negros aprovados. As listas reduzidas de cotistas aprovados também serão abordadas mais adiante neste artigo. De todo modo, há mais cinco pessoas aprovadas pela ampla concorrência aguardando para serem nomeadas, e nenhum cotista.

A disciplina Francês também se destaca por ter um alto IDR (5,38) e por não ter reservado vaga nos editais de abertura nos certames em que ofertou vagas: Editais n.º 47/2014 e 37/2016. O concurso de 2014 permitia a inscrição de candidatos negros, mas, devido à fragilidade na publicização da norma no edital – que não apresentava de forma explícita a reserva de vagas para a área de Francês –, não houve candidaturas de pessoas negras para essa disciplina. Já no concurso de 2016, sequer foi possibilitada a inscrição de candidatos negros como cotistas, mesmo para eventual provimento de vagas futuras.

No concurso ordenado pelo Edital n.º 47/2014, que disponibilizava 2 vagas iniciais para Francês, vale dizer, houve nomeação de 6 candidatos da ampla concorrência entre agosto de 2015 e fevereiro de 2017. O certame regido pelo Edital n.º 37/2016, que ofertava 1 vaga inicial e 4 de fila de espera para Francês, nomeou somente 1 pessoa da ampla concorrência durante sua validade.

Calculamos que, em decorrência dos modos como o CPEI conduziu os certames durante a primeira década de vigência da Lei n.º 12.990/2014, pelo menos 2 professores negros de Inglês, 3 professores negros de Química, 2 professores negros de Biologia e 1 professor negro de Francês deixaram de ser contemplados por meio da política de cotas no contexto dos concursos para o magistério no CPEI.

A respeito dos editais, de maneira geral, ainda cabem algumas considerações importantes. Sobre o Edital n.º 47/2014, é preciso dizer que, apesar de haver homologação do resultado final com listas separadas – de ampla concorrência, cota racial e pessoas com deficiência –, as nomeações no DOU consideraram a classificação geral, sem qualquer menção às cotas, fato que dificulta o acompanhamento e a avaliação da política.

Os Editais n.º 23/2016 e 37/2016 representaram aparente burla à legislação. Apresentando, respectivamente, 8 e 14 vagas totais iniciais, não houve qualquer reserva no edital de abertura devido à interpretação equivocada – e astuciosa – de que a reserva de vagas deve ser aplicada sempre que o número de vagas for igual ou superior a 3 vagas para cada cargo e não sobre o total de vagas do certame, conforme manda a Lei n.º 12.990/2014. Havendo 1 ou, no máximo 2 vagas iniciais para cada área do conhecimento, o expediente da fila de espera (que dispunha de 4 ou 9 vagas para cada área) foi utilizado para supostamente burlar a lei e, assim, para esses certames, pessoas negras não puderam sequer fazer inscrição enquanto cotistas.

O concurso regido pelo Edital n.º 23/2016, na primeira chamada, ocorrida em fevereiro de 2017, nomeou 9 candidatos da ampla concorrência da disciplina Anos Iniciais. O concurso objeto do Edital n.º 37/2016, também na primeira chamada, ocorrida em maio de 2017, nomeou mais 9 candidatos da ampla concorrência desse mesmo departamento. Para Educação Infantil, também em maio de 2017, foram nomeadas de uma só vez 5 candidatas da ampla concorrência. A partir desses dados, concluímos que aparentemente havia previsibilidade de mais vagas iniciais e o expediente da fila de espera foi utilizado tão somente para burlar a lei de cotas.

O concurso objeto do Edital n.º 23/2018, realizado posteriormente à manifestação do STF na ADC n.º 41/2017, continuou apresentando desvios, como nos certames anteriores, homologando listagem de candidatos negros aprovados somente para as disciplinas que tinham vagas reservadas no edital de abertura, reduzindo a efetividade da política por não ser possível cumprir a determinação de que “a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura)” (STF, 2017, p. 2-3).

No concurso regido pelo Edital n.º 23/2019 não houve reserva no edital de abertura, tal como recomenda o STF, mesmo oferecendo um total de 8 vagas iniciais e 31 vagas para fila de espera. Todas essas vagas, vale dizer, foram fracionadas entre seis departamentos pedagógicos. Nesse certame destaca-se o caso flagrante de aparente fraude à legislação na distribuição de vagas no edital de abertura para a disciplina Atendimento Especial, que oferecia 3 vagas iniciais e 11 para fila de espera, quantitativo que deveria acionar as cotas raciais. Três retificações do edital foram publicadas no sítio eletrônico do CPEI entre maio e agosto de 2019, mas nenhuma apresentou mudança na tabela de vagas. Na homologação do resultado final do concurso também não houve divulgação da listagem de candidatos negros aprovados para esse departamento, e durante a validade do certame 14 candidatos da ampla concorrência tomaram posse como professores de Atendimento Especial.

No concurso realizado em 2019 destaca-se que, embora tenha sido garantida a possibilidade de inscrição de candidatos negros na condição de cotistas para todas as disciplinas, apenas nas áreas de Ciência da Computação, Espanhol e Inglês houve candidatos negros aprovados. Nas disciplinas de Atendimento Especial, Informática Educativa e Educação Musical – que também ofertaram vagas no edital e contaram com significativa participação de candidatos negros –, não houve aprovados entre os inscritos nessa condição. Já na primeira convocação desse certame, ocorrida em julho de 2021, 5 candidatos aprovados pela ampla concorrência tomaram posse no cargo de professor de Educação Musical.

Importa destacar que, diferentemente de 2014 – quando a norma ainda era pouco conhecida e sua frágil publicização no edital comprometeu o acesso à ação afirmativa –, inferimos que em 2019 os candidatos autodeclarados negros já demonstravam maior familiaridade com seus direitos. Assim, a não aprovação de candidatos negros nesse concurso não pode ser atribuída apenas a falhas na divulgação da norma, mas deve ser compreendida à luz de dinâmicas mais amplas do processo seletivo. Torna-se, portanto, necessário investigar outros mecanismos que dificultam a permanência e o avanço desses candidatos nas etapas do certame.

Já no concurso iniciado em 2022, por sua vez, a nota de corte foi retirada para os candidatos cotistas, de modo que todos aqueles que obtiveram ao menos 60% de acertos na prova objetiva tiveram suas provas discursivas corrigidas. Ainda assim, entre os 18 departamentos com vagas ofertadas, não houve candidatos cotistas aprovados por critério racial nas áreas de Desenho, Direito, Libras e Química.

Portanto, inferimos que há um conjunto de arranjos institucionais de implementação que precisa ser levado em consideração, pois engendram a ineficácia da Lei n.º 12.990/2014 e contribuem para a perpetuação de desvantagens e vulnerabilidades acumuladas por parte do segmento negro da população.

Afinal, Quais os Caminhos para que o CpII Implemente, a Bom Termo, a Lei n.º 12.990/2014 em seus Concursos para o Magistério?

Como elementos para “responder” à pergunta que consta no título da presente seção do artigo, postulamos que as cotas por critério racial idealmente deveriam ser distribuídas entre os departamentos que receberam vagas, a partir de três critérios: (a) primeiramente, aplica-se o percentual legal de 20% para candidatos negros aos departamentos que receberem mais de três vagas; (b) não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério anterior, as demais vagas serão destinadas aos departamentos com a menor proporção de negros(as), a ser medido pelo Índice de Disparidade Racial (IDRCPII), considerando, primeiro, os departamentos que oferecem duas vagas no certame e, posteriormente, os que oferecem apenas uma vaga; (c) por fim, não sendo alocadas todas as vagas a partir dos critérios acima, as vagas remanescentes serão distribuídas por meio de sorteio realizado em sessão pública.

O procedimento adotado deverá ser publicado em um Edital Preliminar de Condições Gerais abarcando todas as vagas que serão providas por concurso, constando os critérios para a definição das áreas de conhecimento que deverão ser providas preferencialmente por candidatos negros. A apuração dos dados e a aplicação dos critérios deverão ocorrer em sessão pública, e seu resultado deverá ser homologado e publicado na forma de edital. Por fim, a partir desse edital poderão ser publicados os editais de abertura com as diferentes áreas de conhecimento, vinculados ao Edital Preliminar de Condições Gerais e seu resultado.

Para exemplificar o procedimento, tomemos como exemplo o Edital n.º 30/2022, que ofereceu um total de 50 vagas iniciais distribuídas por 18 departamentos pedagógicos. Dessas vagas, 39 destinavam-se à ampla concorrência, 2 às pessoas com deficiência e 9 aos candidatos autodeclarados negros. Identificamos, primeiramente, um equívoco no cálculo das cotas para pessoas negras. Nesse certame, deveriam ser reservadas 10 vagas por critério racial, considerando 20% do total de vagas iniciais. Mesmo que considerássemos a separação feita no edital em relação à disciplina Direito – por ser a única do certame com regime de trabalho de 20 horas –, que ofereceu 1 vaga inicial, teríamos o total de 49 vagas entre as áreas do conhecimento com regime de trabalho de 40 horas. O cálculo de 20% teria como resultado, então, 9,8. Nesses casos, a recomendação do STF (2017, p. 6) é inequívoca:

Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5.

Entretanto, nesse concurso foram reservadas 9 vagas por critério racial, divididas entre os departamentos de Anos Iniciais; Administração; Artes Visuais; Educação Física; Educação Musical; Filosofia; e História, que apresentavam três ou mais vagas iniciais. Os departamentos não contemplados pela cota racial foram Biologia, Física e Sociologia, com duas vagas cada; e Atendimento Especial, Desenho, Educação Infantil, Geografia, Informática Educativa, Libras, Química e Direito, com 1 vaga cada. Nesse cenário, seguindo as recomendações do presente estudo, a décima vaga da cota racial deveria ser alocada no departamento de Biologia, pois, entre os departamentos com 2 vagas, é o que apresenta maior disparidade (5,43).

Em todo caso, é fundamental lembrar, mais uma vez, da obrigação da instituição em viabilizar a inscrição de candidatos negros enquanto cotistas para todos os departamentos, independentemente de haver reserva no edital de abertura. Em consequência, há também a obrigação legal de homologação de listagens de candidatos negros aprovados de todas as disciplinas, para que, surgindo vagas no decorrer da validade do certame, as cotas possam ser acionadas, conforme orienta o STF e a IN n.º 23/2023.

Considerando a hipótese de que em alguns casos essas listas não são homologadas por não haver candidatos negros aprovados para algumas áreas curriculares, ou que essas listas apresentam número reduzido de candidatos negros aprovados porque todos os outros inscritos nessa modalidade de reserva não atendiam aos critérios para o avanço de uma etapa para a outra do certame, torna-se necessário abrir alguns pontos de discussão.

Os concursos públicos para servidor docente do CPII englobam quatro etapas: prova objetiva e prova discursiva, realizadas no mesmo dia; prova de desempenho didático (também chamada de prova de aula); e análise de títulos. Com exceção da última etapa, que tem caráter apenas classificatório, todas as outras etapas são eliminatórias e classificatórias.

Para delimitar quem avança nas etapas do certame, a instituição utiliza, além do aproveitamento mínimo delimitado no edital de abertura, uma nota de corte. Ou seja, somente são considerados habilitados para correção da prova discursiva aqueles candidatos que, além de terem acertado 60% da prova objetiva, estejam classificados em até 10, 15, 20 ou 30 vezes o número de vagas para a área de atuação, a depender do edital⁷.

Recomendamos – tal qual o faz Dantas (2020) no que tange aos concursos para cargos na magistratura federal – que, no caso de candidatos cotistas, sejam considerados habilitados para a correção da parte discursiva da prova escrita todos aqueles que tenham obtido o mínimo de aproveitamento previsto em edital para a primeira etapa – que no caso do CPII seria 60% de acertos na parte objetiva da prova escrita –, independentemente da nota de corte. Ressalta-se que o CPII já adotou essa medida em seu concurso de 2022, alinhando-se, portanto, ao que estabelece o art. 10º da IN n.º 23/2023 em relação à mitigação de cláusulas de barreira em certames com reserva de vagas.

As provas de aula também precisam ser cuidadosamente observadas quando discutimos pontos que fragilizam a implementação das cotas raciais, pois elas nem sempre podem ser vistas apenas como resultado de decisões racionais, baseadas em padrões inteiramente impessoais dos membros das bancas (Carvalho, 2003). A recomendação que estabelecemos aqui se alicerça nas propostas do Neabi/CPII, enviadas à Reitoria por meio do Ofício n.º 05/2023/Neabi/CPII, de 12 de maio de 2023, e consistem na urgente necessidade da padronização de procedimentos para composição de bancas internas de concursos e processos seletivos considerando a perspectiva interseccional, de raça e gênero.

A composição paritária de gênero e raça na formação das comissões organizadoras e bancas examinadoras, além de contribuir com a superação das desigualdades nos espaços de decisão, tem efeito simbólico ao apresentar sujeitos historicamente marginalizados e silenciados na posição de produtores de conhecimento, gerando importante impacto nos candidatos.

Atualmente, os departamentos pedagógicos do CPII têm autonomia para formar suas bancas examinadoras com critérios próprios, e apenas alguns buscam considerar aspectos de raça e gênero nesses expedientes. Os critérios e procedimentos para formação das bancas examinadoras dos concursos públicos para docentes, em sua maioria, sequer são divulgados no sítio eletrônico da instituição, circulando apenas entre os membros do próprio departamento via e-mail.

Logo, é importante que a medida atinja todas as áreas curriculares como forma de enfrentar a violência institucional de gênero e o racismo institucional. Para isso, essa política deveria ser regulamentada em portaria específica, de modo a obter legitimidade institucional. É possível, no entanto, que haja algumas dificuldades para que essas bancas sejam formadas exclusivamente por docentes do CPII. Considerando, por exemplo, o departamento de Física, que apresentava em setembro de 2024 um total de 91,7% de professores homens e apenas 8,3% de mulheres, de acordo com os dados do Suap, é possível que não se atinja a paridade de gênero na banca somente com docentes da própria instituição, sendo necessário e recomendável que se

recorra a membros externos. O mesmo pode acontecer quanto à paridade de raça nos departamentos mais embranquecidos, como o de Inglês.

Defendemos também, com fundamento no princípio da discricionariedade da administração pública, que o CPII pode – e deve – sanar o passivo de vagas não oferecidas/preenchidas que se apresenta em alguns departamentos – em especial naqueles com maior disparidade racial revelada pelo IDRCPII –, em decorrência do aparente descumprimento da lei.

Portanto, resumizando os aspectos apontados ao longo do texto, é possível concluir, com base no caso concreto do CPII, que as instituições federais de ensino poderiam adotar os seguintes procedimentos em seus concursos para cargos de magistério, de modo a garantir o pleno cumprimento dos dispositivos previstos na Lei n.º 12.990/2014:

(I) Observar a necessidade de que as vagas reservadas para pessoas negras sejam distribuídas primeiramente para os departamentos que apresentarem mais de três vagas nos editais de abertura e, em segundo lugar, aos departamentos com maiores índices de disparidade racial.

(II) Prever, no contexto da elaboração dos editais de abertura dos concursos, a retirada da nota de corte para a classificação dos cotistas. Assim, todos os candidatos às cotas que atingirem a nota mínima de cada etapa podem ser classificados, ampliando as chances de essas pessoas serem convocadas para ocupar o cargo, em especial nas vagas que forem surgindo ao longo do período de vigência do concurso.

(III) Empreender a reestruturação e padronização dos procedimentos para composição das comissões organizadoras e bancas examinadoras de concurso, com vistas à paridade de gênero e de raça. Essa medida, vale dizer, está diretamente relacionada ao combate às múltiplas formas de discriminação que ocorrem em situações de avaliação das candidaturas, principalmente na prova de aula.

Todas as recomendações que compõem este estudo buscam auxiliar as instituições federais de ensino, incluindo o CPII, no ajuste de conduta para que elas possam contribuir com ações objetivando que a dívida histórica para com a população negra brasileira seja finalmente quitada, a bom termo, pelo Estado brasileiro.

Notas

1. Considera-se que as pessoas negras perfazem o somatório daquelas que se reconhecem como pretas ou pardas, conforme categorias de classificação racial consideradas pelo IBGE.
2. Entre a redação da versão original deste artigo e a realização de sua revisão final, antes da publicação na *Educação & Sociedade*, foi promulgada a Lei federal n.º 15.142, de 3 de junho de 2025 (Brasil, 2025), que ampliou o escopo da política pública de cotas com recorte étnico-racial em concursos públicos para cargos na administração federal brasileira, revogando os efeitos da Lei n.º 12.990/2014. Em apertada síntese, a Lei n.º 15.142/2025 ampliou para 30% a reserva de vagas nos certames, incluindo pessoas indígenas e quilombolas enquanto sujeitos de direito da ação afirmativa. De toda maneira, como todos os dados analisados neste estudo consideraram os efeitos da Lei n.º 12.990/2014, nos debruçamos nas reflexões em torno desta legislação, entendendo que os resultados do presente artigo poderão contribuir com novas investigações que problematizem os desafios da implementação da Lei n.º 15.142/2025.
3. Legislação que instituiu um sistema de cotas sociorraciais no acesso aos cursos técnicos e de graduação das instituições federais de ensino brasileiras (Brasil, 2012).

4. O conceito de branquitude refere-se a um conjunto de privilégios sociais, políticos e simbólicos historicamente associados às pessoas brancas em sociedades estruturadas pelo racismo. No contexto brasileiro, autoras como Cida Bento (2022) destacam que a branquitude opera como um lugar de manutenção do poder, atuando frequentemente de forma silenciosa, normativa e excludente. Trata-se de uma posição racial que naturaliza seus próprios privilégios enquanto constrói a negritude como o “outro” racializado, desqualificado e socialmente marginalizado. No campo das políticas públicas essa lógica se manifesta na resistência à implementação de ações afirmativas e na tentativa constante de deslegitimar mecanismos de reparação histórica, como as cotas raciais.
5. O prazo de validade do concurso refere-se ao horizonte de tempo, depois de publicados os resultados do certame, em que candidatos aprovados – mas não classificados nas vagas originais – podem ser nomeados para vagas excedentes que porventura surjam. No geral, o prazo de validade dos concursos públicos federais é de um ou dois anos, passível de prorrogação por igual período.
6. Vale ressaltar, em termos metodológicos, que a atualização normativa promovida pela Lei n.º 15.142/2025 não foi considerada na análise do presente artigo, uma vez que todos os certames examinados foram realizados ainda sob a vigência da Lei n.º 12.990/2014.
7. O Edital n.º 47/2014 utilizou como nota de corte a margem de 10 vezes; o Edital n.º 23/2016, de 20 vezes; o Edital n.º 37/2016, de 30 vezes; e os editais n.º 23/2018, 23/2019 e 30/2022, de 15 vezes o número de vagas para cada disciplina.

Conflito de Interesse

Nada a declarar.

Contribuição dos Autores

Conceituação: Coutinho GS, Arruda DO; **Análise formal:** Coutinho GS, Arruda DO; **Investigação:** Coutinho GS, Arruda DO; **Metodologia:** Coutinho GS, Arruda DO; **Escrita:** Coutinho GS, Arruda DO; **Aprovação final:** Arruda DO.

Disponibilidade de Dados de Pesquisa

Todos os dados foram gerados/apresentados no presente artigo.

Financiamento

Não se aplica.

Agradecimentos

Não se aplica.

Referências

ALENCAR, A. E. V. Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. **Revista de Antropologia**, v. 64, n. 3, p. 1-22, 2021. <https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.189647>

ARRUDA, D.; GRUTES, N. “Existe muita coisa que não te disseram na escola”: legado e (re)existências do movimento negro no Brasil ao longo do século XX. **TransVersos**, v. 1, n. 30, p. 138-187, 2024. <https://doi.org/10.12957/transversos.2024.81745>

BATISTA, W.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos. **Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2.480-2.501, 2020. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>

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

BRASIL. **Lei n.º 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 8 dez. 2024.

BRASIL. Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas em concursos públicos federais. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, n. 109, p. 3, 10 jun. 2014.

BRASIL. Edital n.º 18, de 14 de julho de 2015 – Retificação da homologação do resultado final do concurso público para provimento de cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, seção 3, n. 144, p. 22, 30 jul. 2015.

BRASIL. Edital n.º 55, de 7 de dezembro de 2016 – Homologação do resultado final do concurso público para provimento de cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, seção 3, n. 237, p. 26, 12 dez. 2016.

BRASIL. Edital n.º 24, de 17 de abril de 2017 – Homologação do resultado final do concurso público para provimento de cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, seção 3, n. 74, p. 27, 18 abr. 2017.

BRASIL. Edital n.º 59, de 26 de dezembro de 2018 – Homologação do resultado final do concurso público para provimento de cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, seção 3, n. 248, p. 27, 27 dez. 2018.

BRASIL. **Decreto n.º 9.739, de 28 de março de 2019**. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOrg. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9739.htm#art48. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Edital n.º 32, de 3 de maio de 2021 – Homologação do resultado final do concurso público para provimento de cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – Edital nº 23/2019. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, seção 3, n. 82, p. 50, 4 maio 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023a**. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.gov.br/lncc/pt-br/concurso-lncc-2023-1/instrucao-normativa-mgi-no-23-de-25-de-julho-de-2023.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. Edital – Homologação do resultado final do concurso público para provimento de cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – Edital n.º 30/2022. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, seção 3, n. 125, p. 36, 4 jul. 2023b.

BRASIL. **Lei n.º 15.142, de 3 de junho de 2025**. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15142.htm. Acesso em: 27 jul. 2025.

CARVALHO, J. J. As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras. **Teoria e Pesquisa**, v. 42-43, p. 303-340, 2003. <https://doi.org/10.4322/tp.v1i42.66>

CARVALHO, J. J. Cotas étnico-raciais e cotas epistêmicas: bases para uma antropologia antirracista e descolonizadora. **Mana**, v. 28, n. 3, p. 1-36, 2022. <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0402>

COLÉGIO PEDRO II. **Edital n.º 47/2014, de 17 de dezembro de 2014**. Retificação do Edital nº 45/2014, que trata do concurso público para provimento de cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Colégio Pedro II. Disponível em: <https://dhui.cp2.g12.br/oferta/114>. Acesso em: 10 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital n.º 23/2016, de 10 de julho de 2016a**. Concurso público para provimento de cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em: <https://dhui.cp2.g12.br/oferta/153>. Acesso em: 10 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital n.º 37/2016, de 31 de agosto de 2016b**. Concurso público para provimento de cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em: <https://dhui.cp2.g12.br/oferta/180>. Acesso em: 10 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital n.º 23/2018, de 13 de julho de 2018**. Concurso público para provimento de cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em: <https://dhui.cp2.g12.br/oferta/227>. Acesso em: 10 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital n.º 23/2019, de 29 de maio de 2019**. Concurso público para provimento de cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em: <https://dhui.cp2.g12.br/oferta/273>. Acesso em: 10 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital n.º 30/2022, de 29 de agosto de 2022**. Concurso público para provimento de cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em: <https://dhui.cp2.g12.br/oferta/405>. Acesso em: 10 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Memória histórica do Colégio Pedro II**. [202-a]. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/memoria_historica/. Acesso em: 23 nov. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **CPII em números**. [202-b]. Disponível em: https://lookerstudio.google.com/reporting/cbcc79cb-5184-4176-a2d7-af1c94894f2f/page/p_8ra2169wkd?s=pA7TNGydKmI. Acesso em: 23 nov. 2024.

COUTINHO, G.; ARRUDA, D. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. 3, p. 1-33, 2022. <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>

COUTINHO, G.; ARRUDA, D.; HERINGER, R. Lei de cotas raciais em concursos públicos: estudo de caso dos cargos técnico-administrativos no Colégio Pedro II. **Boletim de Conjuntura**, v. 20, n. 58, p. 1-29, 2024. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14120324>

COUTINHO, G.; ARRUDA, D.; OLIVEIRA, T. A política de cotas nos segmentos da educação básica no Colégio Pedro II. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. 1-19, 2021. <https://doi.org/10.1590/ES.254900>

DANTAS, M. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura**: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019. 188 f. Dissertação (Mestrado em Governança e Desenvolvimento) – Escola Nacional de Administração Pública. Brasília, Distrito Federal, 2020. <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5605>

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (org.). **Planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-42.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Servidores públicos federais: raça/cor** - 2014. Brasília: Enap, 2014. <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1700>

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Síntese de evidências da avaliação da Lei n.º 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a Lei n.º 12.711/2012**. Brasília: Enap, 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/1/Relat%C3%B3rio%201%20de%205.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2024.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Guia referencial para concursos públicos**: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília: Enap, 2023. <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7735>

FERES JÚNIOR, J. et al. **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: Eduerj, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Conheça o Brasil: população: cor ou raça. **IBGE Educa**, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 30 jul. 2024.

JESUS, R. E. et al. Critérios e procedimentos para efetiva aplicação da política de reserva de vagas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos públicos para cargos do magistério federal na Universidade Federal de Minas Gerais. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 21., 2023, Loja. **Anais [...]**. Santa Catarina: UFSC, 2023. Disponível em: https://www.academia.edu/104540723/CRIT%C3%89RIOS_E_PROCEDIMENTOS_PARA_EFETIVA_APLICAC%C3%87%C3%83O_DA_POL%C3%8DTICA_DE_RESERVA_DE_VAGAS_PARA_CANDIDATOS_NEGROS_E_PESSOAS_COM_DEFICI%C3%8ANCIA_NOS_CONCURSOS_P%C3%9ABLICOS_PARA_CARGOS_DO_MAGIST%C3%89RIO_FEDERAL_NA_UNIVERSIDADE_FEDERAL_DE_MINAS_GERAIS. Acesso em: 20 dez. 2024.

- KILOMBA, G. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.
- MELLO, L.; RESENDE, U. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, p.161-184, 2019. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>
- PALMA, V. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o magistério superior federal. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 107-113, 2021. <https://doi.org/10.38116/bapi31art11>
- PIRES, R.; LOPEZ, F.; SILVA, F. Métodos qualitativos de avaliação e suas contribuições para o aprimoramento de políticas públicas. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil em desenvolvimento**: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2010. p. 661-688.
- SANTOS, E. et al. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. 1-21, 2021. <https://doi.org/10.1590/ES.253647>
- SANTOS, E. et al. **Manual de implementação das cotas raciais e reparação de vagas da lei nº 12.990/2014**: pela máxima eficácia da ação afirmativa. Petrolina: Univasf, 2024.
- SILVA, T. Cor e raça nos quadros da administração pública. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro. **Anais [...]**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2014. Disponível em: <https://proceedings.science/encontro-abep/abep-2014/trabalhos/cor-e-raca-nos-quadros-da-administracao-publica>. Acesso em: 8 jan. 2025.
- SILVA, T.; SILVA, J. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei no 6.738/2013. **Nota Técnica**, Brasília, n. 17, p. 1-27, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/81698201-5c71-4183-9256-baed9241fc7e/content>. Acesso em: 12 jan. 2025.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 41. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/769838362>. Acesso em: 23 ago. 2024.
- VAZ, L. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2023.
- YIN, R. **Estudo de caso**: planejamento e método. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Sobre os Autores

GABRIELA DOS SANTOS COUTINHO é licenciada em Letras pela Universidade Estácio de Sá (Unesa), mestre em Relações Étnico-Raciais pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ) e doutoranda em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGE/UFRJ). É professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Colégio Pedro II no Rio de Janeiro e pesquisadora do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi) dessa mesma instituição. Desenvolve pesquisas sobre letramentos das relações étnico-raciais, políticas públicas educacionais e ações afirmativas.

DYEGO DE OLIVEIRA ARRUDA é bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), mestre em Administração também pela UFMS e doutor em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). É professor efetivo do Cefet/RJ, atuando na categoria de docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) da instituição. É também professor permanente (externo) do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPED/UFRJ). Desenvolve pesquisas sobre políticas públicas, ações afirmativas e políticas de cotas.

Recebido: 27 jan. 2025

Aceito: 14 set. 2025