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

A LEI Nº 12.990/2014 EM PERSPECTIVA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DOS PROCEDIMENTOS ADOTADOS EM CONCURSOS PARA O MAGISTÉRIO FEDERAL

LAW Nº 12.990/2014 IN PERSPECTIVE: A CRITICAL ANALYSIS OF SELECTION PROCEDURES IN FEDERAL TEACHING RECRUITMENT

LA LEY Nº 12.990/2014 EN PERSPECTIVA: UN ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN LOS CONCURSOS PARA EL MAGISTERIO FEDERAL

Gabriela dos Santos Coutinho
gabriela.gsc@gmail.com
Doutora em Educação pela UFRJ
Professora do Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro

Dyego de Oliveira Arruda
dyego.arruda@gmail.com
Doutor em Administração de Organizações pela USP
Professor do Cefet/RJ, no Rio de Janeiro, e docente permanente do Mestrado em Relações Étnico-Raciais da instituição

Rosana Rodrigues Heringer
rosana.heringer@gmail.com
Doutora em Sociologia pelo IUPERJ
Professora da Faculdade de Educação da UFRJ e do Programa de Pós-Graduação em Educação da instituição

RESUMO

A reserva de vagas para pessoas negras no serviço público federal, instituída pela Lei nº 12.990/2014 e atualizada pela Lei nº 15.542/2025, representa um avanço no enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil. No âmbito do magistério federal, entretanto, a experiência acumulada ao longo de mais de uma década demonstra que a reserva de vagas, isoladamente, não é suficiente para garantir equidade racial nos certames. Este artigo tem como objetivo apresentar uma revisão crítica dos procedimentos que estruturam os concursos públicos para a docência federal, defendendo a necessidade de reconfiguração dos processos de seleção para esse tipo de cargo. A pesquisa baseia-se em análise normativa e documental, tendo como estratégia metodológica um estudo de caso qualitativo, desenvolvido a partir de dados institucionais do Colégio Pedro II, instituição federal de ensino localizada no Rio de Janeiro, que atende da educação infantil à pós-graduação. Através de entrevistas e questionários

CC BY

aplicados a agentes da comunidade escolar, examinam-se dimensões como a composição das comissões examinadoras, a participação de membros externos nas bancas avaliativas, os critérios de definição da nota de corte, a fundamentação das notas atribuídas, o peso e o formato das etapas avaliativas, bem como o momento dos procedimentos de heteroidentificação racial no fluxo do certame. Sustenta-se que a ausência de padronização, transparência e formação antirracista das bancas examinadoras compromete os objetivos redistributivos da política pública. Também se destaca a necessidade de qualificação da demanda, compreendida como a responsabilidade institucional de ofertar programas formativos e ações sistemáticas de preparação para potenciais candidatos/as, ampliando as condições reais de acesso e contribuindo com a busca de maior justiça racial na provisão de vagas junto ao funcionalismo público federal brasileiro.

Palavras-chave: Cotas raciais. Concursos públicos. Lei nº 12.990/2014. Colégio Pedro II.

ABSTRACT

The reservation of vacancies for Black people in the federal public service, established by Law nº 12,990/2014 and updated by Law nº 15,542/2025, represents a step forward in addressing racial inequalities in Brazil. In the context of the federal professorate, however, over a decade of experience demonstrates that the reservation of vacancies, in isolation, is insufficient to guarantee racial equity in recruitment processes. This article aims to present a critical review of the procedures that structure civil service examinations for federal teaching positions, advocating for the necessity of reconfiguring the selection process. The research is based on normative and documentary analysis, employing a qualitative case study as a methodological strategy. This study draws on institutional data from Colégio Pedro II, a federal educational institution located in Rio de Janeiro that serves students from early childhood education to postgraduate levels. Through interviews and questionnaires administered to members of the school community, the study examines dimensions such as the composition of examining boards, the participation of external members in evaluation committees, the criteria for defining cutoff scores, the weight and format of evaluation stages, as well as racial hetero-identification procedures. It is argued that the lack of standardization, transparency, and anti-racist training for boards compromises the redistributive goals of this public policy. Furthermore, the study highlights the need to qualify demand, understood as the institutional responsibility to offer training programs and systematic preparation activities for potential candidates, thereby expanding real conditions for access and contributing to the pursuit of greater racial justice in the Brazilian civil service.

Keywords: Racial quotas. Public service recruitment. Law nº 12.990/2014. Colégio Pedro II.

RESUMEN

La reserva de vacantes para personas negras en el servicio público federal, instituida por la Ley nº 12.990/2014 y actualizada por la Ley nº 15.542/2025, representa un avance en el enfrentamiento de las desigualdades raciales en Brasil. En el ámbito del magisterio federal, sin embargo, la experiencia acumulada a lo largo de más de una década demuestra que la reserva de vacantes, de forma aislada, no es suficiente para garantizar la equidad racial. Este artículo tiene como objetivo presentar una revisión crítica de los procedimientos que estructuran los concursos públicos para la docencia federal, defendiendo la necesidad de reconfiguración del proceso de selección. La investigación se basa en el análisis normativo y

documental, teniendo como estrategia metodológica un estudio de caso cualitativo, desarrollado a partir de datos institucionales del Colégio Pedro II, institución federal de enseñanza ubicada en Río de Janeiro, que atiende desde la educación infantil hasta el posgrado. A través de entrevistas y cuestionarios aplicados a integrantes de la comunidad escolar, se examinan dimensiones como la composición de las comisiones examinadoras, la participación de miembros externos en los comités evaluadores, los criterios de definición de la nota de corte, el formato de las etapas evaluativas, así como los procedimientos de heteroidentificación racial. Se sostiene que la ausencia de estandarización, transparencia y formación antirracista de las comisiones compromete los objetivos redistributivos de la política pública. También se destaca la necesidad de cualificación de la demanda, comprendida como la responsabilidad institucional de ofrecer acciones sistemáticas de preparación para potenciales candidatos/as, ampliando las condiciones de acceso y contribuyendo a la búsqueda de una mayor justicia racial.

Palabras clave: Cuotas raciales. Concursos públicos. Ley nº 12.990/2014. Colégio Pedro II.

INTRODUÇÃO

Apesar do avanço normativo representado pela reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos federais, preconizada pela Lei nº 12.990/2014, a sub-representação negra permanece como um dado persistente no magistério das instituições federais de ensino. Tal descompasso entre o marco legal e os resultados efetivos da política indica que os concursos públicos, enquanto principal porta de entrada para a docência federal, seguem operando a partir de procedimentos, critérios e práticas que reproduzem desigualdades historicamente construídas.

Um relatório produzido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) revela que, para a carreira de Magistério Superior, o percentual de nomeados/as em vagas reservadas para pessoas negras publicados no Diário Oficial da União (DOU) no período compreendido entre 2014 e 2019 foi de apenas 0,53% (ENAP, 2021).

Segundo Moreira (2019), duas das formas de manifestação do racismo institucional dizem respeito ao fracasso sistemático de determinados grupos em processos seletivos organizacionais e ao bloqueio de suas trajetórias de ascensão profissional. Ainda sobre o racismo institucional, destaca-se a contribuição de Jurema Werneck (2019), que o aponta como um mecanismo performativo e produtivo, capaz de gerar e legitimar condutas excludentes.

Partindo dessas perspectivas, consideramos que o “fracasso institucional” na implementação da Lei nº 12.990/2014 durante sua primeira década é resultante da contradição performativa entre o discurso formal e oficial das instituições e suas práticas cotidianas, que se sustentam em lógicas, procedimentos, rotinas e condutas que se incorporam à cultura institucional, naturalizando o racismo.

No tocante aos concursos para docência, vale mencionar que a Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012), que trata do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, apresenta duas carreiras para professores/as: a do Magistério Superior e a do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Contudo, em razão de sua autonomia administrativa, as instituições federais de ensino dispõem de margem para definir os desenhos procedimentais de seus concursos públicos, o que resulta em significativa heterogeneidade nos processos seletivos.

Nos concursos para o Magistério Superior, é comum que as etapas incluam prova escrita, prova didática e avaliação de títulos, podendo, em alguns casos, acrescentar provas práticas, entrevistas ou defesa de memorial. Já nos concursos para Professor EBTT, as etapas costumam envolver prova objetiva, discursiva, prova didática e avaliação de títulos, além de provas práticas em áreas que demandam habilidades técnicas específicas. Considerando as particularidades de cada carreira, torna-se necessário revisar criticamente os procedimentos adotados em cada etapa, de modo a refletir sobre seus impactos na efetividade da política de cotas.

A escolha do Colégio Pedro II (CPII) como referência empírica deste estudo justifica-se por sua centralidade histórica na conformação do magistério público federal no Brasil. Instituição centenária, criada em 1837, ainda no período imperial escravocrata, o CPII participou da construção de um modelo de ensino público voltado à formação das elites, selecionando, de forma restritiva, tanto seu corpo discente quanto os docentes (Cunha Júnior, 2008).

Vale ressaltar que em 2012, através da Lei nº 12.677, o CPII foi equiparado aos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs). Atualmente, a instituição possui 15 *campi*, sendo 12 no município do Rio de Janeiro, um em Niterói e um em Duque de Caxias, atendendo mais de 14 mil alunos (Colégio Pedro II, 2026).

A instituição reúne, sob uma mesma estrutura administrativa, diferentes níveis e modalidades de ensino – da educação infantil à pós-graduação –, sendo sua carreira docente integralmente vinculada ao EBTT. Essa configuração relega ao CPII um caráter estratégico para a análise dos concursos públicos docentes, na medida em que permite observar, de forma concentrada, a implementação da política de reserva de vagas em um contexto institucional complexo, marcado pela autonomia administrativa, pela recorrência de certames e pela diversidade de áreas de atuação.

Dessa forma, considerando os aspectos acima sumarizados, o presente artigo guiou-se a partir do seguinte problema de pesquisa: de que maneira os procedimentos adotados nos concursos públicos para o magistério federal, à luz dos dados institucionais do CPII, influenciam o provimento dos cargos docentes e a efetividade da política de reserva de vagas prevista na Lei nº 12.990/2014?

Portanto, o artigo objetiva compreender quais caminhos podem ser tomados pelas instituições federais de ensino brasileiras (dentre as quais está o CPII) para maximizar os resultados da Lei nº 12.990/2014 – agora, Lei nº 15.142/2025 –, de modo a assegurar que a reserva de vagas nos concursos públicos para docentes seja efetivamente implementada nos percentuais legalmente previstos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Esta pesquisa se insere no campo dos estudos qualitativos, adotando uma orientação interpretativista e crítica (Oliveira, 2015). O estudo de caso foi adotado como estratégia metodológica por permitir uma compreensão aprofundada e contextualizada do fenômeno investigado (Yin, 2001).

A escolha pela categoria docente como foco de análise foi motivada pelo fato de a primeira autora atuar como docente no CPII e ser membro do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi/CPII), estando constantemente envolvida nas discussões político-institucionais nessa instância particular.

Em suma, o estudo foi conduzido em quatro etapas principais: (1) levantamento e revisão bibliográfica; (2) análise de fontes documentais, incluindo legislações, projetos de lei, bases estatísticas de órgãos governamentais (como IBGE e INEP) e

sistemas de gestão de instituições educacionais (como o SUAP), além de editais de concursos para docentes do CPII publicados entre 2014 e 2024, acompanhados das homologações de resultados (parciais e finais) e nomeações no DOU; (3) aplicação de questionários a chefes de departamentos pedagógicos; e (4) realização de entrevistas semiestruturadas com membros da comunidade escolar.

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

Com o intuito de aprofundar a compreensão sobre os mecanismos institucionais que impactam o ingresso de docentes negros no CPII, foi endereçado um questionário aos/às chefes de departamentos pedagógicos da instituição. O questionário, enviado via e-mail, objetivou compreender a percepção dessas pessoas sobre os critérios e etapas dos processos seletivos que possam influenciar o ingresso de docentes negros, bem como de outros fatores relacionados a essa dinâmica.

Em síntese, do total de 25 chefes de departamentos pedagógicos contatados, apenas 14 responderam ao questionário. Desses, 12 manifestaram disponibilidade em participar da etapa seguinte da pesquisa, que consistiu em entrevistas remotas.

Ainda no contexto do questionário, vale destacar, quanto à cor/raça autodeclarada pelos chefes de departamento respondentes, que há predominância de pessoas brancas, representando 76,6% (11 respondentes) do total. Em contraste, apenas 14,3% (2 respondentes) se autodeclararam pardos e 7,1% (1 respondente) indígenas, enquanto não houve registro de pessoas pretas. Essa distribuição revela a permanência de um padrão de sub-representação de grupos raciais historicamente marginalizados nos espaços de gestão pedagógica.

Vale ressaltar que uma chefia de departamento se autodeclarou indígena no questionário. Porém, o instrumento não previa identificação de etnia ou pertencimento comunitário e o/a participante optou por não participar das etapas posteriores da pesquisa, impossibilitando aprofundamento.

CC BY

As entrevistas foram realizadas, ao todo, com três[1] agentes da comunidade escolar caracterizados com pseudonimização, gênero, cor/raça, tipo de agência na comunidade escolar (agente de execução da lei ou de gestão pedagógica), conforme quadro 1. Deve-se ressaltar que cargos de gestão no CPII podem ser ocupados tanto por técnicos administrativos quanto por docentes investidos em Cargos de Direção (CDs). A chefia de departamento é atribuição exclusiva de docentes.

Quadro 1 – Caracterização dos/as entrevistados/as

Pseudônimo	Data da entrevista	Autodeclaração racial	Cargo/Função
Agente de execução da lei nº 1	01/10/2024	Branco/a	Gestor/a de área da administração superior
Agente de gestão pedagógica nº 1	20/05/2025	Branco/a	Chefe de departamento pedagógico
Agente de gestão pedagógica nº 2	20/05/2025	Branco/a	Chefe de departamento pedagógico

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A escolha dos/as agentes de execução da lei para a etapa de entrevista busca a compreensão dos aspectos políticos-ideológicos e dos fatores técnicos-administrativos que influenciam a execução das cotas raciais nos concursos para docentes. Das quatro pessoas contatadas com esse perfil, apenas duas aceitaram participar da entrevista, de modo que uma delas desmarcou a reunião reiteradamente, o que resultou na impossibilidade de que a entrevista com ela ocorresse.

Os/As chefes dos departamentos pedagógicos participaram da pesquisa como agentes de gestão pedagógica para que se compreenda a composição das bancas examinadoras, os critérios adotados e as etapas dos certames para o magistério.

Para a análise dos dados produzidos tanto através dos questionários quanto das entrevistas, adotamos a técnica de análise de conteúdo, definida por Bardin (2011) como um conjunto de técnicas sistemáticas de descrição do conteúdo das mensagens, objetivando interpretar significados latentes e explícitos a partir de categorias.

[1] É importante sublinhar que o estudo foi decorrente da tese de doutorado da primeira autora deste artigo. Em suma, a tese apresentou um escopo mais amplo, em que foram realizadas cinco entrevistas, incluindo agentes de tensionamento institucional. Neste artigo, entretanto, em razão do recorte adotado, foram consideradas apenas as três entrevistas mencionadas no corpo do texto.

O PERFIL RACIAL DOCENTE DO CPII E A DEMANDA POR REVISÃO DE PROCEDIMENTOS NOS CERTAMES PARA O MAGISTÉRIO FEDERAL

O quadro 2 apresenta o perfil racial dos 1.396 docentes do CPII cadastrados no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), incluindo ativos permanentes (1.236), contratados (156) e ativos em exercício em outros órgãos (4).

Em suma, os dados do quadro 2 revelam que a presença de pessoas negras (pretas e pardas) no corpo docente do CPII (32,5%) é consideravelmente menor em relação à proporção de negros/as na composição da população brasileira, que, segundo o IBGE (2022), corresponde a 55,5%. Além disso, o dado contrasta com o perfil racial discente, no qual pretos e pardos representam juntos 50,8% dos estudantes (Colégio Pedro II, 2026). Essa diferença entre o corpo docente e o corpo discente indica um descompasso entre os sujeitos que ocupam a posição de autoridade pedagógica e os que se encontram em processo de formação, o que pode impactar na representatividade, no sentimento de pertencimento e na permanência estudantil, especialmente entre alunos/as negros/as.

Quadro 2 – Perfil racial docente do Colégio Pedro II quanto à cor/raça

Cor/Raça	Números absolutos	% em relação ao total
Amarelo	2	0,1%
Branco	967	67,2%
Indígena	3	0,2%
Pardo	334	23,2%
Preto	134	9,3%

Fonte: SUAP. Dados extraídos em 05/10/2026, com elaboração dos autores (2026).

Coutinho e Arruda (2022, 2025) analisam a implementação das cotas raciais nos concursos para o magistério do CPII e apontam que, ao longo da primeira década da Lei nº 12.990/2014, sua aplicação foi fragilizada por arranjos institucionais que limitaram sua efetividade, tais como o fracionamento de vagas e editais, a restrição da incidência da reserva racial às vagas inicialmente ofertadas, sem sua observância nas nomeações decorrentes do cadastro de reserva ao longo da validade dos certames, a publicização insuficiente da política de cotas nos editais, a manutenção de notas de corte até 2022 e a contabilização indevida de candidatos/as negros/as

aprovados/as na ampla concorrência como se ocupassem vagas reservadas. Assim, nota-se a relevância da revisão dos procedimentos adotados nos concursos públicos para o magistério no CPII, a fim de conferir efetividade às cotas raciais.

O primeiro aspecto a ser considerado na revisão dos procedimentos que estruturam os concursos públicos para o magistério federal refere-se à formação das comissões examinadoras/organizadoras e bancas de seleção, uma vez que, em muitos casos, cabe a elas definir as etapas do certame e os critérios de avaliação a serem adotados, salvo quando já estabelecidos por resoluções dos conselhos internos da instituição. Nesse ponto, torna-se fundamental assegurar transparência nos critérios de composição, bem como promover paridade de gênero e raça entre os membros e garantir a participação de representantes externos, de modo a fortalecer a legitimidade e a imparcialidade do processo seletivo.

Em 2024, a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) identificou que apenas 7,5% de seu corpo docente era composto por pessoas negras. Entre 2015 e 2021, das 56 vagas reservadas a candidatos/as negros/as em concursos docentes, apenas 9 foram efetivamente preenchidas por cotistas. Diante desse quadro, a instituição levantou uma série de questionamentos: se a dificuldade em ocupar as vagas estaria relacionada à ausência de candidatos/as negros/as, à sua qualificação, a possíveis barreiras nos editais que limitassem a participação de interessados/as, ou ainda ao próprio formato dos certames, que, mesmo de maneira não intencional, poderia contribuir para esse resultado. Por meio do Ofício nº 66/2024/GR/REITORIA-UFPel, a instituição aponta que as evidências sugerem ser a última hipótese a mais plausível.

> Em 2022, após amplo estudo, o Conselho Coordenador do Ensino da Pesquisa e da Extensão (COCEPE), a UFPel tomou medidas para tentar corrigir essa distorção fazendo inserir nas normativas internas a exigência de representatividade negra e feminina nas bancas de avaliação e a necessidade de justificar descontos em notas da prova didática. Essas “singelas” mudanças resultaram na ocupação de 100% das vagas reservadas para as cotas a partir de então, confirmando que o processo estava viciado. Todas as vagas reservadas ao sistema de cotas foram preenchidas desde então (Ofício nº 66/2024/GR/REITORIA-UFPel, s.p.).

O fato de medidas pontuais terem produzido impacto expressivo reforça a hipótese de que o processo seletivo possuía vícios estruturais, operando como

CC BY

mecanismo de exclusão. A exigência de justificar descontos em notas – que será tratada mais adiante –, por exemplo, inibe práticas subjetivas e pouco transparentes que, até então, poderiam ter comprometido o acesso de pessoas negras. Já a busca pela paridade de gênero e raça nas bancas pode reduzir vieses de julgamento.

No CPII, a composição das comissões e bancas manifestam não apenas a recorrente ausência de paridade de gênero e raça, mas também fragilidades no que se refere à publicidade e à explicitação dos critérios de constituição dessas bancas. As chamadas tendem a circular de forma restrita aos departamentos, sem ampla divulgação institucional, e as portarias expedidas limitam-se, em geral, à designação nominal dos membros, sem detalhamento dos critérios de escolha.

A exigência de inclusão de membros externos nas comissões e bancas examinadoras de concursos públicos para o magistério federal não é estabelecida por uma normativa nacional única. Em vez disso, essa diretriz é determinada por regulamentos internos de cada instituição federal de ensino, conforme deliberado por seus respectivos conselhos superiores. Por exemplo, a Universidade Federal da Bahia (UFBA) estabelece em sua Resolução nº 02/2017 que, para concursos na classe de Professor Adjunto A, a banca examinadora deve ser composta por três professores ou ex-professores de instituições de ensino superior ou de pesquisa, sendo que pelo menos dois membros titulares e um suplente devem ser de outras instituições[2].

No questionário respondido pelos 14 chefes de departamento do CPII, incluiu-se a seguinte questão: *"Quais critérios têm sido utilizados pelo seu departamento para a composição das comissões organizadoras e/ou bancas de seleção em concursos públicos e processos seletivos simplificados?".* As respostas obtidas encontram-se sistematizadas no quadro 3.

De modo geral, os critérios relatados pelas chefias indicam a priorização da rotatividade de participação, a valorização da titulação e da trajetória docente, a exigência de experiência prévia em bancas combinada com a inserção de novos

[2] Embora não decorra de determinação nacional, a participação de membros externos em bancas examinadoras de concursos docentes é uma prática recorrente nos concursos para o Magistério Superior das universidades federais. No CPII esse aspecto encontra contornos particulares, conforme discutido na presente pesquisa.

CC BY

membros, além de certa atenção à representatividade de gênero e de *campi* distintos. Contudo, a dimensão racial não foi mencionada em nenhuma das respostas, revelando a persistente invisibilidade desse marcador nas práticas institucionais.

Quadro 3 – Critérios para composição de bancas em concursos docentes do CPII

1	"Regulamento do curso - revezamento entre os docentes".
2	"Inscrição e classificação mediante critérios de produção acadêmica, tempo de experiência na docência e participação em bancas anteriores. Metade da banca deve ter tido experiência em seleções anteriores e a outra metade sem experiência prévia".
3	"Seguem os critérios estabelecidos pela comissão de concurso que é responsável por todo esse estudo e adequação justa e legal nos editais".
4	"Temos uma fila que vai rodando, permitindo que todos os professores do departamento participem das bancas. Para estar nessa fila os professores têm que estar dentro dos critérios estabelecidos pelo colégio para participação nas bancas".
5	"Abrimos inscrição de interessados e do universo de docentes que se inscrevem procuramos garantir, quando possível, representação feminina e evitamos que haja mais de um docente do mesmo *campus*. Também procuramos garantir a participação de ao menos um membro com experiencia e um membro sem experiência em bancas no colégio".
6	"Dar oportunidade àqueles que nunca participaram para que todos tenham a experiência".
7	"A composição ocorre em várias etapas: pesquisa de interesse entre todos os docentes do departamento. Caso a demanda seja maior que a oferta, realizamos um sorteio público durante uma das reuniões semanais dos coordenadores pedagógicos. Cada docente poderá participar de apenas uma banca simultaneamente".
8	"Não ter participado do último concurso para dar oportunidade a outros professores de participarem da banca, disponibilidade de horário".
9	"A banca deve ser composta por, no mínimo, um/uma docente com experiência em bancas anteriores e um membro com doutorado. Realiza-se um sorteio".
10	"A cada evento, vem sendo realizada consulta aos docentes do Departamento Pedagógico com relação ao interesse e à disponibilidade para tal atuação. As informações presentes na referida consulta são, então, examinadas, considerando: nível de ensino em que o docente atua; *campus* de lotação; atuação ou não em bancas examinadoras; disponibilidade (dias e turnos) para as atividades; área de estudos acadêmicos; ingresso na instituição. O objetivo da análise dessas informações é a formação de banca examinadora que seja integrada por docentes que atuam em diferentes níveis de ensino da Educação Básica (Educação Infantil; Ensino Fundamental I; Ensino Fundamental II; Ensino Médio) e oriundos de *campi* distintos, combinando ainda docentes sem experiência em processos de seleção com docentes que participaram de tais eventos em algum momento. A coincidência de dias e turnos de disponibilidade tem sido igualmente considerada na formação de bancas examinadoras".
11	"Tem-se uma chamada no departamento e em caso de interesse maior que o número de vagas, considera-se a antiguidade, a não participação nas últimas 2 bancas e a formação acadêmica".
12	"Sorteio dos interessados em participar do processo".
13	"Declaração de interesse, não ter participado de nenhuma banca anterior e antiguidade"
14	"O [*suprimido – nome do departamento*] tem um documento de formação de banca que rege esse processo. Abaixo copio literalmente os critérios. *CRITÉRIOS-CHAVE:* *1. Titulação mínima: Grau de Especialização. Com a preferência de ter, pelo menos, um Doutor na banca, cuja escolha se dará na análise de currículo.* *2. Ter, pelo menos, 5 anos de efetiva regência na escola, com 1 ano de docência ininterrupta antes da definição da banca, assim como do processo seletivo. Os tempos de licença maternidade e licença médica não contam como interrupção dos 5 anos de efetiva regência,*

	sendo qualquer outro afastamento, seja para estudos, seja para assunção de cargo de gestão, etc., fatores de interrupção da contagem desse tempo. *3. Haverá um limite de duas participações consecutivas em banca.* *4. E a duração de uma banca eleita será de 3 anos ou 1 concurso para professores efetivos.* *CRITÉRIOS PARA A FORMAÇÃO DA BANCA:* *A banca será formada a partir de critérios exclusivos para ocupação de cada cadeira.* *1. Primeira cadeira (presidência da banca). Será ocupada pela Coordenação Geral do Departamento de [suprimido – nome do departamento];* *2. Segunda cadeira. Ocupada pelo primeiro colocado em uma seleção com base em critérios de análise de currículo;* *3. Terceira cadeira. Ocupada pelo primeiro colocado em uma eleição feita no Colegiado do Departamento de [suprimido – nome do departamento];* *4. Quarta cadeira. Ocupada pelo segundo colocado em uma seleção com base em critérios de análise de currículo – possivelmente suplente.* *5. Quinta cadeira. Ocupada pelo segundo colocado em uma eleição feita no Colegiado do [suprimido – nome do departamento] – possivelmente suplente.* Resumidamente posso dizer que os critérios de análise de currículo consideram a formação acadêmica, a produção intelectual e a experiência profissional do candidato. A titulação acadêmica é valorizada com pontuação significativa para doutorado, mestrado, pós-doutorado e especialização. Também são pontuadas participações em eventos, como palestras, minicursos e apresentações, bem como atuações em bancas de avaliação em diversos níveis. A experiência como orientador de trabalhos, desde a iniciação científica até o doutorado, é relevante. A produção bibliográfica é avaliada com base no Qualis dos periódicos e na autoria de livros e capítulos, especialmente nas áreas de [*suprimido – nome do departamento*] e Educação. Por fim, são atribuídos pontos à experiência docente e à atuação em gestão pedagógica, valorizando o tempo de magistério e a prática institucional do candidato”.

Fonte: Questionário respondido pelos chefes de departamentos do Colégio Pedro II (2025)

Vale destacar que algumas respostas mencionam a existência de “critérios estabelecidos pela comissão de concurso” ou “pelo colégio”. Porém, ao serem indagados nas entrevistas sobre isso, os/as chefes de departamento responderam:

> É sempre uma coisa que vem de uma solicitação. Por exemplo, agora de tanto processo seletivo que já fiz, já sei que eu tenho que mandar. Eu boto duas ou três pessoas, já mando lá a minha banca. Mas no sentido até se você tá perguntando de quem deveria participar, como é a composição, se deveria ter algum negro participando da banca, por exemplo, isso eu desconheço completamente (Agente de gestão pedagógica nº 1, 20/05/2025, 00:14:04).

> Não chega a ser uma portaria, eu acho que é um comunicado interno, um ofício, ou alguma coisa do tipo, estabelecendo as regras de montagem em termos numéricos. (...) *[A pessoa responsável pelos concursos na PROEN]* mandava pra gente a lista, assim, um comunicado: – Olha, vai ter processo seletivo pra [*suprimido – nome do departamento*], preciso de chefe de departamento e mais quatro docentes. Então, esse número é a PROEN que informa, mas a composição da banca é de autonomia do chefe de departamento (Agente de gestão pedagógica nº 2, 20/05/2025, 00:11:59).

Os relatos indicam que, no CPII, a responsabilidade pela definição das bancas para seleção de docentes recai, em boa medida, sobre os/as chefes de departamento,

que gozam de autonomia para escolher os membros. A PROEN[3] aparece apenas como instância que informa o número de integrantes necessários, sem interferir diretamente na seleção de quem irá compor a banca. Esse arranjo evidencia um modelo de delegação descentralizada, em que critérios efetivos de escolha são pouco formalizados e dependentes de práticas internas a cada departamento.

Além disso, os depoimentos revelam falta de clareza institucional e de documentação normativa: há menções a comunicados internos ou ofícios, mas não a portarias ou regulamentos de caráter vinculante. A ausência de normas explícitas fragiliza a transparência do processo, permitindo que a composição das bancas se dê de forma *ad hoc*, com base em usos e costumes departamentais.

O segundo depoimento deixa evidente o desconhecimento quanto à possibilidade de inclusão de docentes negros ou de outros grupos historicamente sub-representados como parte da composição. Isso revela não apenas uma lacuna normativa, mas também um déficit de conscientização institucional sobre a importância de critérios que assegurem equidade racial e de gênero nos concursos. Esse arranjo revela uma tensão entre autonomia departamental e regulação institucional: embora a descentralização preserve a autonomia departamental na composição das bancas, a ausência de diretrizes institucionais relativas à diversidade racial e de gênero pode fazer com que essas dimensões não sejam consideradas nos critérios de escolha de seus membros.

Na entrevista com uma das pessoas que atuam como agente de execução da lei, foi mencionada a elaboração de um manual entendido como um direcionamento institucional, e não restrito a uma pró-reitoria específica.

> Pegamos como era desenvolvido na PROEN e adaptamos pra nossa realidade. É... Temos que aprimorá-lo porque depois que aconteceu, a gente viu que tinha muitos detalhes, então falta a aprimorá-lo. E aí vamos colocar a nossa ideia, que a gente torna isso um manual de concursos do Colégio Pedro II, tem a parte da PROGESP, tem a parte da PROEN em relação aos alunos. A gente ainda não conseguiu implementar por falta de braços mesmo. Então a gente fez a revisão. Tá tudo lá. Mas ainda não consegui revisar pra poder colocar, institucionalizar. Mas tá no projeto da equipe da gestão. Não é

[3] Até 2022 a responsabilidade pelos concursos docentes e seleção de estudantes era da PROEN. A partir de 2023 essa atribuição migrou para a PROGESP, já responsável pelos concursos de TAEs.

CC BY

> só da PROGESP, é um direcionamento do/a reitor/a (Entrevista com agente de execução da lei nº 1, 01/10/2024, 00:13:50)

O depoimento revela consciência das lacunas existentes e da necessidade de aperfeiçoamento técnico, especialmente quanto ao detalhamento de procedimentos. A proposta de consolidação de um Manual de Concursos, integrando as atribuições da PROGESP e da PROEN, demonstra intenção de sistematização e institucionalização das práticas. Contudo, a entrevista também aponta limitações operacionais – "falta de braços" – que retardam a formalização e implementação definitiva do documento. Ainda assim, destaca-se que a iniciativa não é isolada, mas integra o projeto da equipe de gestão e constitui direcionamento da Reitoria, o que confere respaldo político à proposta, sugerindo um possível cenário de transição institucional.

Ainda no âmbito das entrevistas, buscou-se compreender a percepção dos/as chefes de departamento acerca da possibilidade de normatizar e padronizar, por meio de portaria, a composição das bancas examinadoras e a organização do processo seletivo como um todo, incluindo a previsão de critérios sobre paridade de gênero e raça. Quando questionado/a sobre isso, um/a chefe de departamento respondeu:

> Eu acho que pode ser muito positivo, porque aí vira política institucional, a inclusão de tudo que a gente acha importante, gênero, raça etc. e tal. Acho que haveria resistência de alguns departamentos. Talvez não pela temática em si, desses princípios de composição da banca, mas por uma percepção de que talvez tirasse autonomia das chefias para compor a banca. Eu ouço de alguns chefes de departamento, de que a banca é um trabalho de muita responsabilidade e que o presidente da banca, ele tem responsabilidades extras e que, portanto, seria importante criar uma equipe de confiança, digamos assim. E aí isso acaba se refletindo nesses departamentos em convites. – Eu quero você. Você topa? Como *[suprimido – nome do departamento]*, a gente já não tem essa prática, então eu acho que seria muito bem recebido (Entrevista com agente de gestão pedagógica nº 2, 20/05/2025, 00:27:56).

O/A chefe de departamento sinaliza que a resistência à normatização pode existir em alguns departamentos, ainda que não seja o caso do seu, revelando a percepção de que a adoção de regras gerais pode ser vista por parte da comunidade acadêmica como uma limitação à autonomia departamental.

CC BY

A proposta de normatização incluiria ainda a obrigatoriedade de participação de membros externos nas bancas. Diante dessa possibilidade, um/a dos chefes de departamento manifestou a seguinte posição:

> A minha pergunta é, por quê? Se a gente tem, no nosso corpo docente, pessoas com experiência, e que passaram por esse processo. Eu não consigo enxergar uma vantagem. Eu acho que a gente conhece bem a escola e a dinâmica da instituição. Eu acho que a gente tem a competência para fazer esse trabalho, assim (Entrevista com agente de gestão pedagógica nº 1, 20/05/2025, 00:16:58).

Diante da negativa quanto à aceitação de membros externos, levantamos a hipótese de que, em alguns departamentos, o número reduzido de docentes negros/as torna inviável, ou ao menos muito difícil, assegurar a paridade racial na composição das bancas. Nesse cenário, a inclusão de membros externos poderia se configurar como alternativa para garantir a presença de docentes negros/as. Apesar disso, a resposta do/a chefe de departamento permaneceu a mesma:

> Mas ainda assim, eu penso que talvez fosse mais interessante esse grupo menor, rodar. Sei lá, mas no meu departamento, acho que são três pessoas. A não ser que essas pessoas falem – Não! Chega de banca. Eu acho que valeria a pena elas participarem, fazer essa alternância entre elas. Ainda assim eu acho que seria mais interessante do que chamar alguém de fora. (Entrevista com agente de gestão pedagógica nº 1, 20/05/2025, 00:18:42)

O/a outro/a chefe de departamento entrevistado/a mostrou-se menos refratário/a à proposta de inclusão de membros externos, reconhecendo a prática como existente em outras instituições, embora pouco amadurecida em sua unidade:

> Em *[suprimido – nome de departamento]* nunca nem cogitamos a possibilidade. Eu confesso que nunca nem amadureci a ideia, assim. Quais são as vantagens ou riscos. Enfim, nunca pensei sobre. Mas eu sei que é uma prática. Inclusive em algumas instituições a banca inteira é externa. (Entrevista com agente de gestão pedagógica nº 2, 20/05/2025, 00:16:14)

Os dados apresentados permitem observar, portanto, que o CPII necessita incorporar de forma mais efetiva os princípios de transparência e inclusão. Para tanto, impõe-se a abertura de debates tanto nos colegiados departamentais quanto nos diferentes conselhos da instituição, de modo a problematizar os limites estruturais de diversidade existentes nos departamentos e os impactos desses perfis sobre os concursos.

CC BY

Ademais, é indispensável a realização de formação prévia das bancas avaliadoras antes da realização dos concursos, especialmente quanto ao letramento racial, às questões de gênero, diversidade e inclusão. Atualmente, observa-se que os processos formativos tendem a se concentrar, sobretudo, para membros das comissões de heteroidentificação. Entretanto, em concursos públicos, todas as etapas avaliativas – desde a elaboração das questões das provas objetivas e discursivas até a definição dos temas de dissertação e da prova didática – envolvem escolhas que não são neutras, uma vez que tais decisões podem ser atravessadas por critérios de julgamento que influenciam diretamente o resultado do certame. Assim, a formação não deveria restringir-se a uma etapa específica, mas abranger o conjunto de agentes envolvidos em toda a execução do processo seletivo.

Dentre os obstáculos e barreiras institucionais a serem enfrentados na concretização das cotas raciais também há de se discutir a nota de corte. Segundo Dantas (2020), trata-se de um dispositivo – também chamado de redutor – usado para reduzir 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.

Esse redutor “(...) pode, muitas vezes, disfarçar a perpetuação de políticas e preferências que prejudiquem grupos raciais subalternizados (detentores de “meros interesses privados”) em detrimento de finalidades ditas “públicas”, às quais correspondem, na verdade, às preferências de grupos em posição de dominação” (Moreira; Almeida; Corbo, 2022, p. 325). A nota de corte se caracteriza, portanto, no contexto de uma política que busca redução de desigualdades, como uma cláusula de barreira.

Nesse contexto, a IN nº 23/2023 já dispunha no artigo 10º, como regras aplicáveis à cláusula de barreira, que os editais de concursos deveriam “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, poderiam “deixar de prever cláusula de barreira especificamente para seleção de candidatos às vagas reservadas” ou deveriam “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

CC BY

concorrência" (Brasil, 2023, s/p). A IN nº 261/2025, em seu artigo 11º, preserva essas disposições para os certames realizados de forma independente. No entanto, nos concursos unificados e organizados em mais de uma fase, admite-se a possibilidade de cláusula de barreira (Brasil, 2025a).

No CPII, a nota de corte deixou de ser adotada a partir do Edital nº 30/2022. No entanto, a alteração, embora relevante, não produziu impactos expressivos no resultado do concurso, indicando que a revisão isolada desse mecanismo foi insuficiente para ampliar a efetividade da política de cotas. Esse resultado reforça a necessidade de compreender o certame em sua integralidade, considerando o conjunto de procedimentos e decisões institucionais que atravessam suas diferentes etapas, e não apenas mecanismos específicos de avaliação. Nesse sentido, a ampliação da efetividade das ações afirmativas demanda uma revisão mais abrangente dos processos seletivos, à qual se soma, entre outras medidas, a discussão sobre a qualificação da demanda, retomada ao final desta seção.

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 (ou prova didática) 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/as, Carvalho (2003, p. 334) 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.

Para combater a estrutura inerente ao racismo acadêmico, as comissões organizadoras e bancas de seleção precisam, como já mencionado, refletir a diversidade racial e gênero da sociedade, além de incluir temas ou questões que

avaliem o conhecimento dos/as candidatos/as acerca dos aspectos da discriminação de gênero, do racismo brasileiro e das políticas antirracistas (Carvalho, 2003).

> Eu acho que a gente observa a questão técnica, propriamente, se o professor tá sabendo falar sobre aquele assunto. A gente observa postura. [*Informação suprimida para preservar a identificação do departamento*] muitas vezes a pessoa tem o conhecimento técnico, mas não tem didática e nem recursos pedagógicos para organizar a aula. Então, a gente também observa isso. Se a pessoa consegue ter o fio condutor da aula, se ela consegue fazer o encadeamento das ideias, de forma mais organizada e também mais próxima dos alunos. Porque às vezes também, a gente tem candidatos que o cara é doutor em alguma coisa e tem que explicar alguma coisa de nível médio que é uma coisa muito simples e aí ele já tá lá querendo mostrar alguma coisa mais avançada. Então, a gente vai verificando essas coisas. Tanto a parte pedagógica, quanto a parte comportamental, porque o comportamental é mais difícil de a gente conseguir aprender a ler, porque a pessoa ali em alguma medida ela vai tentar atender da melhor forma as expectativas de uma banca (Agente de gestão pedagógica nº 1, 20/05/2025, 00:22:48).

Nota-se que os critérios considerados pelas bancas não se restringem ao domínio técnico do conteúdo. Embora o conhecimento sobre a área seja valorizado, observa-se uma ênfase na capacidade didática e nos recursos pedagógicos empregados pelo/a candidato/a, como a organização da aula, a clareza na condução das ideias e a adequação da explicação ao nível de ensino correspondente.

De toda forma, o que chama a atenção no excerto é a atenção dada à “postura” ou “parte comportamental”. A ausência de critérios objetivos ou de instrumentos previamente definidos para mensurar essa dimensão abre espaço para subjetividades e julgamentos pessoais, o que pode comprometer a equidade dos concursos.

> A gente recebe da PROEN uma planilha de orientação da avaliação, que inclusive atribui, cinco pontos pra isso, dez pontos pra aquilo. Mas isso é sempre, a gente recebe, pelo menos a lembrança que eu tenho, é a gente receber isso como um documento norteador, mas a gente não precisa entregá-lo à PROEN. A gente entrega só a nota final. Isso fica apenas com a banca. E aí, inclusive existe, dentro dessa ficha, alguns elementos que a gente nunca desconta. Quer dizer, em *[suprimido – nome de departamento]*. A gente nunca desconta porque a gente acha que nem vem ao caso.
> - *Pesquisadora*: Por exemplo?
> Apresentação pessoal. Tipo, apresentação pessoal? Como é que eu vou julgar isso? Então a gente, tá lá, cinco pontos, a gente dá cinco pontos pra todo mundo antes de entrar (Entrevista com agente de gestão pedagógica nº 2, 20/05/2025, 00:21:21).

Em suma, a análise do relato acima compilado revela uma lacuna importante de controle e transparência, pois os critérios indicados pela instância central (PROEN)

não são efetivamente monitorados, ficando sob a guarda exclusiva da banca. Em contraste, o caso da UFPel – já mencionado anteriormente – demonstra que a exigência de justificativa para descontos nas notas de provas didáticas, associada ao critério de representatividade negra e feminina nas bancas, pode resultar no preenchimento integral das vagas reservadas ao sistema de cotas.

O item “apresentação pessoal” como parâmetro avaliativo também merece especial atenção, pois abre margem para práticas discriminatórias, sobretudo contra candidatos/as negros/as, ao permitir interpretações baseadas em estereótipos e sustentadas pelo racismo. Longe de promover equidade, critérios desse tipo tendem a reproduzir e reforçar desigualdades, em vez de corrigi-las.

Além das provas didáticas, há concursos para o magistério federal que incluem a etapa de entrevista ou apresentação de memorial, que tende a personalizar ainda mais a deliberação das bancas, conferindo forte carga de subjetividade às decisões e produzindo um efeito em que candidatos/as negros/as são eliminados/as da disputa. Assim, corrobora-se a necessidade de mecanismos de diversidade na composição das bancas, bem como de transparência quanto aos critérios de avaliação adotados.

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 nenhuma, 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).

Apesar dessa temática não ser aprofundada neste artigo, ressaltamos que as ações afirmativas para ingresso na pós-graduação são relativamente recentes e tal fato acaba afetando diretamente a pontuação por títulos, o que repercute sobre as condições de participação e classificação de candidatos/as negros/as em concursos docentes, especialmente quando a titulação acadêmica assume peso expressivo no processo seletivo. Foi somente em 2023 que a Lei nº 14.723 foi promulgada –

atualizando a Lei nº 12.711/2012 –, preconizando a reserva de vagas para pessoas negras em cursos de pós-graduação.

Nesse debate, contudo, é necessário distinguir os concursos para a carreira EBTT daqueles destinados ao Magistério Superior. No caso do EBTT, em que o ingresso na carreira pode ocorrer apenas com a graduação, a discussão recai sobretudo sobre os critérios de valoração das diferentes trajetórias na prova de títulos. Nesse sentido, experiências profissionais e formativas, como a atuação na educação básica, na extensão, em movimentos sociais e em outros espaços de produção e circulação de conhecimentos, poderiam receber peso equivalente ao conferido à titulação acadêmica, evitando-se estabelecer hierarquias de mérito entre trajetórias distintas.

No magistério superior, por sua vez, a questão assume contornos diferentes, diante da exigência do título de doutor como regra para o ingresso na carreira. A própria legislação admite, entretanto, a flexibilização dessa exigência. A Lei nº 12.863/2013, que altera a Lei nº 12.772/2012 e regulamenta o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, prevê em seu artigo 8º, §3º, que a instituição poderá, no edital, dispensar:

> (...) a exigência de título de doutor, substituindo-a pela de título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior (Brasil, 2013, s/p).

Embora a norma se refira à grave carência de doutores/as de modo geral, caberia discutir se a acentuada sub-representação de doutores/as negros/as em determinadas áreas do conhecimento também poderia constituir elemento a ser considerado institucionalmente na definição dos requisitos de ingresso no magistério superior. Nesses casos, a possibilidade já prevista em lei de admissão de mestres, especialistas ou graduados poderia ser mobilizada como instrumento de ampliação do acesso de candidatos/as negros/as à carreira, mediante decisão fundamentada dos Conselhos Superiores.

O procedimento de heteroidentificação, que deve atuar de forma complementar à autodeclaração, constitui também uma fase que merece especial atenção. Esse

aspecto aparece na entrevista com o/a agente de execução da lei, quando indagado/a se, em sua percepção, existiria alguma etapa ou fase específica dos concursos públicos do CPII que dificultasse ou impedisse o ingresso de docentes negros/as.

> Olha, precisa de mais capacitação e eu tive o cuidado de convocar pessoas tinham feito o curso. Então, eu acho que isso era uma coisa que precisava que a gente tivesse. Ah, são x critérios. Quais são os critérios? Lista aqui o que que você viu e o que você não viu. Porque é o que você vê. Então, não é o que você pensa. "Ah, pra mim...". Não é "pra mim", sabe? É isso aí que talvez acho que precisava sair um pouco da subjetividade para não prejudicar candidatos. Então, se é pra prejudicar, pensando em prejudicar, eu acho que a comissão é que pode prejudicar, dependendo da sua atuação. (Entrevista com agente de execução da lei nº 1, 01/10/2024, 00:20:03)

O relato mostra uma dificuldade, por parte do/a entrevistado/a em reconhecer que o trabalho dessas comissões se baseia justamente em uma avaliação fenotípica fundamentada em parâmetros sociais e culturais de identificação racial, e não apenas em critérios fixos e previamente mensuráveis. Embora manifeste preocupação legítima com a necessidade de capacitação dos membros das comissões, o depoimento indica uma expectativa de que houvesse uma lista rígida de critérios, como se a heteroidentificação pudesse ser reduzida a um *checklist*. Essa leitura desconsidera que o reconhecimento racial é, em essência, um processo socialmente construído, marcado por nuances que não podem ser completamente padronizadas, embora devam, sim, ser orientadas por protocolos técnicos e éticos.

Além disso, ao afirmar que a comissão "pode prejudicar" candidatos/as dependendo de sua atuação, o/a agente projeta sobre o procedimento uma função punitiva, ignorando seu objetivo central: garantir a efetividade da política de cotas raciais e a legitimidade das autodeclarações. É importante destacar, contudo, que o procedimento de heteroidentificação pode prejudicar candidatos/as negros/as não apenas quando realizado por comissões sem a devida formação, mas também em razão do momento em que é aplicado no certame.

É fundamental que o procedimento de heteroidentificação, incluindo a análise de eventuais recursos, seja concluído antes da aplicação do limite de candidatos aprovados e da realização da prova de títulos, e não postergado para momento imediatamente anterior à nomeação. O Decreto nº 9.739/2019, assim como

CC BY

anteriormente o Decreto nº 6.944/2009, estabelece quantitativos máximos de candidatos que podem ser aprovados nos concursos públicos federais, determinando a eliminação daqueles que excedam esse limite. A realização tardia da heteroidentificação pode, portanto, inviabilizar a própria efetivação da reserva: caso candidatos autodeclarados negros incluídos no quantitativo máximo sejam posteriormente inabilitados no procedimento, candidatos negros classificados além desse limite já terão sido eliminados do certame, impossibilitando a recomposição da lista.

A título de exemplo, em um certame com três vagas e limite de 14 candidatos aprovados (imposto pelo decreto supracitado), caso quatro candidatos autodeclarados negros permaneçam nessa lista e sejam posteriormente inabilitados na heteroidentificação, eventuais candidatos negros classificados a partir da 15ª posição já terão sido eliminados, impossibilitando a recomposição da lista de cotistas. A posição da heteroidentificação no fluxo do concurso constitui, assim, uma decisão institucional capaz de produzir efeitos concretos sobre a efetividade da política de cotas.

Por fim, apresentamos a reflexão de um/a chefe de departamento registrada no espaço destinado a manifestações livres no questionário:

> Acredito que o que dificulta o acesso de professores negros é muito anterior ao concurso. A questão social é fator preponderante na formação acadêmica. É preciso que as políticas públicas de cotas sejam muito eficazes desde cedo, proporcionando um investimento real na formação de base de pessoas negras (Resposta de chefe de departamento ao questionário, 2025).

A fala do/a chefe de departamento desloca o foco da discussão sobre a efetividade das cotas nos concursos para um plano estrutural mais amplo, ao afirmar que a principal dificuldade para o acesso de professores/as negros/as está antes do certame, no percurso de formação acadêmica. O argumento evidencia a percepção de que as políticas de cotas precisam ser eficazes desde a educação básica, garantindo investimento consistente na formação de base. Essa visão dialoga com uma compreensão interseccional e de longo prazo da política de ação afirmativa: não basta apenas abrir vagas em concursos, se as condições de acesso e permanência ao longo da escolarização continuam marcadas pela exclusão racial.

Entretanto, ao enfatizar a dimensão estrutural, o depoimento também minimiza a responsabilidade institucional em torno das próprias etapas do concurso. Ou seja, ao colocar a barreira “antes” do certame, corre-se o risco de naturalizar a não aprovação de negros/as como resultado inevitável da desigualdade social, quando, na realidade, uma série de mecanismos internos das instituições também desempenham papel decisivo na (re)produção dessas desigualdades.

Uma alternativa para fortalecer as ações afirmativas, sem deslocar a responsabilidade institucional, é investir na qualificação da demanda. Isso pode se materializar, por exemplo, por meio da oferta de cursos preparatórios voltados a pessoas negras que desejam ingressar na carreira docente por concurso público, contribuindo para ampliar as condições de acesso de forma mais equitativa.

Experiências recentes apontam caminhos nesse sentido, como o Programa Esperança Garcia – Trajetórias Negras na Advocacia Pública Nacional, criado em 2024 pela AGU em parceria com o Ministério da Igualdade Racial e o Instituto Peregum. A iniciativa ofereceu 30 bolsas de estudo e um curso preparatório virtual com 130 vagas para pessoas negras formadas em Direito em situação de vulnerabilidade socioeconômica, visando ampliar sua preparação para concursos da advocacia pública (Advocacia Geral da União, 2024).

Outra experiência consolidada é o Programa de Ação Afirmativa (PAA) – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia, criado pelo Instituto Rio Branco em 2002. A iniciativa busca ampliar a presença de pessoas negras na carreira diplomática, oferecendo bolsas a candidatos/as negros/as que tiveram bom desempenho nas etapas iniciais do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), mas não atingiram a média final para aprovação. O objetivo é fortalecer suas condições de competição na ampla concorrência. Em 22 anos, o programa contribuiu para a aprovação de 69 bolsistas no CACD (Instituto Rio Branco, 2025).

Portanto, o que chamamos aqui de qualificação da demanda constitui um eixo estratégico para o fortalecimento da política de cotas no acesso ao serviço público federal, na medida em que amplia as condições reais de competição de pessoas negras em processos seletivos que podem ser estruturalmente desiguais.

CC BY

O último aspecto a ser abordado na revisão de procedimentos refere-se à correção retroativa do passivo das cotas raciais. Desde a promulgação da Lei nº 12.990/2014, impõe-se a necessidade de verificar se as instituições de fato realizaram a reserva de vagas de maneira adequada. Em outras palavras, ao se calcular o total de vagas ofertadas ao longo desse período, é preciso indagar se, efetivamente, 20% delas foram destinadas a candidatos/as negros/as, sem que houvesse práticas de subterfúgio ou distorções que comprometessem a aplicação da política.

A distinção a ser feita é a seguinte: se a instituição procedeu corretamente à reserva, mas não alcançou o percentual de 20% de docentes negros nomeados, é necessário indagar, em primeiro lugar, se houve ausência de candidatos/as negros/as inscritos. Nessa hipótese, não se trata de fraude, mas da expressão de barreiras estruturais já mencionadas. Caso existam candidatos/as negros/as inscritos em número significativo, mas não aprovados, torna-se imprescindível analisar as barreiras produzidas pelos procedimentos dos certames, também já mencionados nesta seção. Por fim, se a reserva não foi devidamente implementada, configura-se a existência de obstáculos (intencionais ou não) criados pela própria instituição. Em todos esses cenários, entretanto, permanece o elemento comum: a necessidade de reparação.

Em 2024, a Advocacia-Geral da União (AGU) emitiu parecer em resposta à consulta formulada pela UFPel, por meio do Ofício nº 66/2024/GR/REITORIA-UFPel. A questão apresentada indagava se a instituição poderia, com o objetivo de dar efetividade à Lei nº 12.990/2014, realizar concurso para a carreira docente prevendo em edital percentual superior a 20% das vagas destinadas a candidatos negros, até que fossem preenchidas as 47 vagas não efetivadas no período de 2015 a 2021.

No parecer, a AGU reconheceu que “o aumento do número percentual de reservas de vagas pode ser implementado especificamente para corrigir os equívocos locais de implementação dessa política” (Brasil, 2024a). No entanto, cabe destacar que o documento foi elaborado no contexto de encerramento da vigência da Lei nº 12.990/2014 e de sua avaliação para possível reedição. A manifestação da procuradora federal Virginia Araujo de Oliveira fundamentou-se no Projeto de Lei nº 1.958/2021, então em tramitação, que posteriormente resultaria na Lei nº 15.142/2025. O entendimento consolidado foi o de que seria juridicamente possível

adotar percentual superior a 20% de reserva de vagas em concursos da UFPel, como mecanismo de recomposição dos quadros docentes e de atendimento correto à legislação. Ressalvou-se, entretanto, que seria prudente a fixação de um teto em 30%, em consonância com o parâmetro estabelecido no projeto de lei em discussão à época, não por sua força normativa, mas pelos fundamentos que justificavam aquele percentual naquele momento.

Outro exemplo é o da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), que, a partir de acordo firmado com o Ministério Público Federal e regulamentado pela Resolução CONDIR nº 3/2021, passou a reservar temporariamente 50% das vagas de seus concursos, distribuídas entre pessoas negras e pessoas com deficiência, como mecanismo de recomposição do passivo. Segundo dados apresentados pela instituição, enquanto, em seis anos e cerca de 360 vagas, apenas um docente negro havia ingressado, nos dois anos posteriores à adoção do novo modelo, com aproximadamente 120 vagas ofertadas, foram incorporados 25 docentes negros (Amaral, 2024 *apud* Brasil, 2024b, p. 11). O caso evidencia o potencial da ampliação temporária do percentual de reserva como estratégia de correção das desigualdades acumuladas. Outra possibilidade consiste na adoção de vagas exclusivas, direcionadas a áreas ou departamentos com maior sub-representação racial. A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) adotou, a partir da Resolução Normativa nº 201/2025/CUn, a denominada “reserva exclusiva temporária”, pela qual determinados campos de conhecimento são destinados exclusivamente à concorrência de pessoas pertencentes aos grupos contemplados pela ação afirmativa. O modelo permite, assim, articular o diagnóstico da disparidade racial à adoção de mecanismos mais incisivos de reparação (Gonçalves, 2026).

Com a Lei nº 15.142/2025, que eleva para 30% a reserva mínima de vagas, torna-se necessário rediscutir os critérios para corrigir o passivo acumulado desde 2014, garantindo maior efetividade à política de cotas. Defende-se que o novo parâmetro considere a realidade de cada instituição: quanto maior o déficit histórico de representação negra, maior deverá ser o percentual de vagas reservadas nos concursos seguintes, como forma de recompor as distorções acumuladas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permitiu mostrar que a implementação da Lei nº 12.990/2014 – posteriormente atualizada pela Lei nº 15.142/2025 – no âmbito dos concursos para o magistério federal não pode ser compreendida apenas a partir da existência formal da reserva de vagas. O estudo de caso do CPII demonstra que a política, quando aplicada de maneira isolada e desvinculada de uma revisão estrutural dos procedimentos concursais, encontra limites para produzir os efeitos redistributivos que fundamentam sua criação.

Os dados do CPII analisados mostram um descompasso persistente entre o perfil racial da população brasileira, o corpo discente a composição do quadro docente da instituição, indicando que a sub-representação negra no magistério não se explica apenas pela ausência de candidatos/as, mas também por rotinas administrativas que operam, não raro silenciosamente, na reprodução de desigualdades.

A discussão do artigo mostra que os concursos, longe de serem instrumentos neutros de aferição de mérito, são arenas institucionais permeadas por disputas simbólicas, critérios socialmente construídos e padrões históricos de exclusão.

Nesse sentido, este estudo defende que a consolidação da política de reserva de vagas no magistério federal depende de oito eixos articulados: (1) padronização mínima, com paridade de gênero e raça, transparência e formação antirracista das bancas; (2) participação obrigatória de membros externos, como mecanismo de ampliação da diversidade e de mitigação de vieses implícitos; (3) retirada da nota de corte quando esta operar como cláusula de barreira à efetividade das ações afirmativas; (4) publicização das justificativas para descontos atribuídos nas provas didáticas, entrevistas e defesas de memorial, especialmente nas etapas marcadas por maior carga subjetiva; (5) redefinição dos critérios de mérito na pontuação de títulos, à luz da função social da instituição e do reconhecimento de trajetórias formativas desiguais; (6) realização do procedimento de heteroidentificação antes da aplicação do limite de candidatos aprovados e da realização da prova de títulos, com formação específica das comissões responsáveis; (7) qualificação da demanda, por meio de programas institucionais de formação e preparação voltados a candidatos/as

CC BY

negros/as; (8) correção do passivo acumulado ao longo da primeira década de vigência da lei, inclusive com a possibilidade jurídica de ampliação temporária dos percentuais de reserva para recomposição dos quadros docentes.

Conclui-se, portanto, que a efetividade das ações afirmativas no magistério federal não se esgota na reserva de vagas. Ela exige transformação estrutural dos concursos públicos, incorporação explícita da dimensão racial nos critérios de avaliação e compromisso político-institucional com a construção de um corpo docente mais plural, representativo e alinhado aos princípios da justiça racial.

REFERÊNCIAS

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. **Peregum celebra parceria com AGU e Ministério da Igualdade Racial para dar início ao Programa Esperança Garcia**. 2024. Disponível em: https://peregum.org.br/2024/02/09/assinatura-programa-esperanca-garcia/. Acesso em: 10 jan. 2026.

ALENCAR, Alexandra. 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. DOI: https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.189647

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. OLIVEIRA, Virgínia Araújo de. **Parecer n. 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU**. NUP: 00407.005479/2024-83. Interessada: Universidade Federal de Pelotas. Brasília, 17 abr. 2024a.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; Comissão de Legislação Participativa. **Audiência pública conjunta: reserva de vagas para pessoas negras em concurso público e mecanismos de fraudes na implementação da Lei nº 12.990/2014**. Notas taquigráficas. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 13 jun. 2024b.

BRASIL. **Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023**. Brasília: MEC, 2023. Disponível em: https://www.mec.gov.br. Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Brasília: Planalto, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, Brasília, DF, 4 jun. 2025.

CC BY

BRASIL. Instrução Normativa nº 261, de 27 de junho de 2025. Dispõe sobre procedimentos para aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos federais. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 2, Brasília, DF, 2025.

CARVALHO, José Jorge. 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.

COLÉGIO PEDRO II. **CPII em números**. 2026. Disponível em: https://lookerstudio.google.com/reporting/cbcc79cb-5184-4176-a2d7-af1c94894f2f/page/p_8ra2169wkd?s=pA7TNGydKml. Acesso em: 23 abr. 2025.

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

COUTINHO, Gabriela; ARRUDA, Dyego. Cotas raciais e seleção docente no Colégio Pedro II. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 46, p. 1-22, 2025. DOI: https://doi.org/10.1590/ES.293720

CUNHA JÚNIOR, Carlos Fernando. **O Imperial Collegio de Pedro II e o ensino secundário da boa sociedade brasileira**. Rio de Janeiro: Apicuri, 2008.

DANTAS, Magali. O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019. 188f. **Mestrado em Governança e Desenvolvimento**. Brasília, ENAP, 2020.

ENAP. **Síntese de evidências da avaliação da lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a lei nº 12.711/2012**. Brasília: ENAP, 2021.

GONÇALVES, Fábio dos Santos. Reparação histórica em espaços de poder: a transição das cotas para concursos exclusivos no serviço público. 2026. **Tese (Doutorado em Direito)** – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2026.

INSTITUTO RIO BRANCO. **Programa de Ação Afirmativa para Pessoas Negras - "Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia"**. Publicado em 05/08/2025. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/programa-de-acao-afirmativa para-pessoas-negras-bolsa-premio-de-vocacao-para-a-diplomacia. Acesso em 10 ago. 2025.

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Pólen, 2019.

MOREIRA, Adilson; ALMEIDA, Philippe; CORBO, Wallace. **Manual de educação jurídica antirracista – direitos, justiça e transformação social**. São Paulo: Contracorrente, 2022.

CC BY

OLIVEIRA, Fabiana Luci. Triangulação metodológica e abordagem multimétodo na pesquisa sociológica: vantagens e desafios. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 51, n. 2, p. 133-143, 2015. DOI: https://doi.org/10.4013/csu.2015.51.2.03

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPel). **Ofício nº 66/2024/GR/REITORIA-UFPel**. Pelotas: UFPel, 2024.

WERNECK, Jurema. Racismo Institucional: uma abordagem conceitual. **Instituto da Mulher Negra***:* Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), 2019.

YIN, Robert. **Estudo de caso***:* planejamento e método. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Submetido em fevereiro de 2026

Avaliado em abril de 2026

Publicado em outubro de 2026

CC BY