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

IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS NOS EDITAIS DE AFASTAMENTO PARA ESTUDOS DE DOCENTES DO MAGISTÉRIO FEDERAL

IMPLEMENTATION OF AFFIRMATIVE ACTIONS IN NOTICES OF LEAVE FOR STUDIES FOR FEDERAL EDUCATION TEACHERS

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS EN AVISOS DE LICENCIA POR ESTUDIOS PARA DOCENTES DE EDUCACIÓN FEDERAL

Érika da Silva Pereira
erikasilva_1995@outlook.com
Doutoranda em Educação pela UFRJ
Professora do Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro

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

RESUMO

Este artigo focaliza as experiências da Comissão Permanente de Pessoal Docente do Colégio Pedro II para implementar critérios de raça e gênero nos processos de seleção de servidores docentes para afastamento para estudos. O direito de afastar-se das atividades laborais para a realização de pós-graduação é concedido aos servidores federais através do Decreto nº 94.664/1987, que não prevê recortes de gênero e pertencimento racial. A autonomia administrativa, no entanto, permite que as instituições federais de ensino elaborem editais com critérios próprios. Apresentamos, então, descrição e análise dos processos políticos institucionais para a formulação e aprovação desses editais, que utilizam o sistema de bonificação para mulheres e pessoas negras, no âmbito do Colégio Pedro II. Trata-se de um estudo de caso qualitativo, de caráter exploratório e descritivo, baseado em observação institucional e análise documental do arcabouço jurídico-normativo que regula a política. O estudo aponta que mudanças institucionais mais profundas se devem a processos endógenos

CC BY

e incrementais e que a adoção de ações afirmativas, sobretudo para o segmento negro da população, será invariavelmente alvo de resistências da branquitude.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Políticas educacionais. Raça. Gênero. Licença para estudos.

ABSTRACT

This article focuses on the experiences of the Permanent Commission for Faculty Personnel of Colégio Pedro II in implementing race and gender criteria in the selection processes for faculty study leave. The right to take leave from work duties for graduate studies is granted to federal civil servants through Decree No. 94,664/1987, which does not provide for gender or racial belonging perspectives. Administrative autonomy, however, allows federal educational institutions to draft their own calls for applications. We present a description and analysis of the institutional political processes involved in the formulation and approval of these calls, which utilize a bonus system for women and Black people within the scope of Colégio Pedro II. This is a qualitative case study, exploratory and descriptive in nature, based on institutional observation and documentary analysis of the legal-normative framework that regulates the policy. The study points out that deeper institutional changes are due to endogenous and incremental processes and that the adoption of affirmative actions—especially for the Black population—will invariably be targeted by whiteness resistance.

Keywords: Affirmative action. Educational policies. Race. Gender. Study leave.

RESUMEN

Este artículo se centra en las experiencias de la Comisión Permanente de Personal Docente del Colégio Pedro II para implementar criterios de raza y género en los procesos de selección de servidores docentes para licencias por estudios. El derecho a ausentarse de las actividades laborales para realizar estudios de posgrado se concede a los servidores federales a través del Decreto nº 94.664/1987, el cual no prevé recortes de género y pertenencia racial. La autonomía administrativa, no obstante, permite que las instituciones federales de enseñanza elaboren convocatorias con criterios propios. Presentamos, entonces, la descripción y el análisis de los procesos políticos institucionales para la formulación y aprobación de dichas convocatorias, que utilizan el sistema de bonificación para mujeres y personas negras, en el ámbito del Colégio Pedro II. Se trata de un estudio de caso cualitativo, de carácter exploratorio y descriptivo, basado en la observación institucional y el análisis documental del marco jurídico-normativo que regula la política. El estudio señala que los cambios institucionales más profundos se deben a procesos endógenos e incrementales y que la adopción de acciones afirmativas, sobre todo para el segmento negro de la población, será invariablemente objeto de resistencias de la blanquitud.

Palabras clave: Acciones afirmativas. Políticas educativas. Raza. Género. Licencia por estudio.

CC BY

INTRODUÇÃO

No Brasil, o instituto das ações afirmativas enfrenta questionamentos e críticas que se radicalizam quando a abordagem recai sobre políticas sensíveis ao critério racial (Coutinho; Arruda, 2022). No serviço público, especificamente, a construção e consolidação de mudanças institucionais em favor de servidores negros precisa transpor o pensamento monolítico da branquitude.

Partindo de um modelo democrático – em oposição às perspectivas neoliberais – de compreensão da dinâmica de criação de direitos e sua efetivação, consideramos que a democratização de órgãos públicos não se esgota na mera inclusão de pessoas negras nas vagas do serviço público, mas propugna pela alteração de todos os espaços de exclusão presentes nas organizações, tornando-as mais diversas e inclusivos em termos raciais e de gênero (Duarte, 2011).

Os avanços relativos à Lei nº 12.990/2014 – vigente entre 2014 e 2025 e responsável por instituir a reserva de 20% das vagas para pessoas negras nos provimentos de cargos da administração pública federal, sempre que o número de vagas oferecidas no concurso fosse igual ou superior a 3 (três) – são irrefutáveis, apesar de suas fragilidades, que fizeram com que a norma produzisse um impacto aquém do desejável. Essas limitações da política de cotas no serviço público têm sido apontadas em diversos estudos nos últimos anos, tais como Palma (2021); Mello e Resende (2019); Coutinho e Arruda (2022); além de Oliveira, Santos e Santos (2024).

A promulgação da Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, que revoga e substitui o diploma anterior, bem como sua regulamentação pelo Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025, insere-se em um novo momento normativo da política de ação afirmativa no serviço público federal, ao mesmo tempo em que dialoga com os desafios identificados ao longo da primeira década de implementação das cotas raciais em concursos públicos federais. O novo marco legal eleva para 30% o percentual de reserva de vagas, amplia o público beneficiário – incluindo pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas – e estende a política aos processos seletivos simplificados para contratação temporária.

CC BY

Relatório produzido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em 2021, com base nos ingressos no Poder Executivo Federal entre 2014 e 2019, indica que apenas 15,4% dos aprovados nos concursos federais se declararam e/ou foram identificados como cotistas registrados no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). No caso da carreira de Professor do Magistério Superior, o percentual de nomeações em vagas reservadas para negros, conforme portarias publicadas no Diário Oficial da União (DOU), foi de apenas 0,53% (ENAP, 2021). Dados mais recentes do Governo Federal mostram que pretos e pardos representam 40,4% do total de servidores públicos federais (Brasil, 2023), percentual ainda inferior à sua participação na composição demográfica do país.

Em uma sociedade que convive com o racismo decorrente dos efeitos perversos da escravização, quando são vencidas as barreiras que se impõem para que a parcela negra da população alcance o cargo público, iniciam-se os obstáculos a serem transpostos para ascensão nas carreiras (Ângelo; Arruda, 2023).

Os professores das carreiras do Magistério Superior (MS) e da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) – que compõem, juntas, a carreira de magistério federal, conforme estabelecido pela Lei nº 12.772/2012 – têm direito de solicitar o afastamento integral remunerado para cursar Mestrado, Doutorado ou Pós-doutorado, seja no Brasil ou no exterior. Esse afastamento, garantido pelo Art. 47 do Decreto nº 94.664/1987, assegura a manutenção de direitos e vantagens do cargo durante o período de licença, promovendo desenvolvimento acadêmico e institucional.

Realizando um breve levantamento de editais para concessão de afastamento a servidores docentes de instituições federais de ensino no período entre 2022 e 2024, percebemos que a maioria delas valoriza a produtividade acadêmica, atribuindo pontos com base em produção científica e até mesmo bolsas de fomento aprovadas.

Contudo, tomar a produtividade acadêmica como um critério central para afastamento pode favorecer docentes que já possuem maior inserção em redes de pesquisa e acesso a recursos acadêmicos. Diante disso, partimos, então, da premissa de que esse tipo de abordagem tende a reforçar desigualdades preexistentes, ao invés de promover uma distribuição equitativa de oportunidades para qualificação.

CC BY

Considerando que as instituições federais de ensino são permeadas por instrumentos distributivos carregados de poder e agência (Hall, 1986), uma ação afirmativa que utilize critérios de raça e gênero na seleção de servidores para afastamento para estudos tem a possibilidade factível de transformar não só o órgão público no qual esse servidor trabalha, como também os programas de pós-graduação, que são ocupados por um grupo relativamente homogêneo em termos étnico-raciais, sociais, regionais e de gênero (Artes, 2018).

Para discutir essas mudanças institucionais, que alcançam diretamente servidores federais docentes a partir de ações afirmativas com recortes raciais e de gênero, focalizamos, no presente artigo, o caso do Colégio Pedro II (CPII), tradicional instituição federal de ensino localizada no estado do Rio de Janeiro, equiparada aos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) através da Lei nº 12.677/2012. Atualmente, o CPII atende mais de 12 mil alunos entre a educação infantil e a pós-graduação (*lato* e *stricto sensu*), possui 15 *campi*, sendo 12 no município do Rio de Janeiro, um em Niterói e um em Duque de Caxias(Colégio Pedro II, 2026).

Vale destacar que os docentes do CPII se enquadram na carreira EBTT. Não há concurso específico para atuar na graduação e na pós-graduação da instituição. Assim, os professores EBTT que são habilitados para docência no ensino superior podem atuar nesse segmento depois de serem aprovados em processo seletivo interno específico para essa finalidade. Portanto, o critério de ingresso de docentes no CPII engloba apenas a graduação com licenciatura como formação mínima.

Observa-se também que candidatos com maior titulação tendem a obter melhor desempenho nos concursos para o cargo de Professor EBTT, ainda que a titulação tenha caráter classificatório, e não eliminatório. Trata-se de uma tendência que demanda investigações mais sistemáticas, a fim de compreender em que medida a valorização da titulação influencia os resultados e a composição do corpo docente.

Nesse contexto, é relevante perceber que a titulação acadêmica desempenha um papel central na progressão funcional e no aumento salarial desses professores. A política de retribuição por titulação (RT) concede aos docentes com pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* benefícios financeiros significativos, sendo que, no caso do

Doutorado, o valor adicional pode até mesmo superar o vencimento básico. Além disso, o nível mais alto da carreira docente na instituição, o de Professor Titular, só pode ser alcançado por aqueles que possuem o título de doutor. Essa estrutura torna a qualificação acadêmica não apenas um diferencial para o aprimoramento pedagógico, mas também uma estratégia crucial para mobilidade social.

Partindo de modelos teóricos que versam sobre a mudança institucional (Venturini, 2021; Mahoney; Thelen, 2010; Pierson, 2004), consideramos que esse processo de transformação está diretamente ligado à noção de dependência do caminho (*path dependence*), no qual "os arranjos institucionais estabelecidos em um determinado momento se tornam enraizados em razão de sua capacidade de moldar os incentivos, visões de mundo e recursos dos atores e grupos afetados pela instituição" (Venturini, 2021, p. 1255).

Nessa perspectiva, destacam-se os atores institucionais, normalmente sujeitos brancos, que expressam resistência às mudanças e se opõem às ações afirmativas racialmente orientadas. Essas tensões ocorrem porque as instituições mobilizam recursos que, invariavelmente, têm consequências distributivas (Mahoney; Thelen, 2010; Bento, 2022).

Também consideramos, para este estudo, o conceito de ativistas institucionais (*institutional activists*), definido por Santoro e McGuire (1997) para descrever a atuação de participantes de movimentos sociais que ocupam o *status* formal na organização estatal, buscando os objetivos do movimento social por meio dos canais convencionais da burocracia. Desse modo, lançamos mão das experiências de uma das autoras deste artigo, docente negra do CPII, membra da Comissão Permanente de Pessoal Docente do Colégio Pedro II (CPPD/CPII) no período compreendido entre 2023 e 2026, e que, portanto, faz parte do campo de observação e está diretamente envolvida com as discussões em torno da implementação da referida política.

Órgão consultivo e deliberativo nas instituições federais de ensino, a CPPD foi criada pelo Decreto nº 94.664/1987 e teve sua atuação consolidada por normas como a Lei nº 12.772/2012 – que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal – e o Decreto nº 7.806/2012 – que estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. Suas atribuições incluem assessorar

a gestão na formulação e implementação de políticas para o corpo docente, analisar pedidos de alteração de regime de trabalho, progressão na carreira, afastamentos para estudo, avaliações de estágio probatório e retribuição por titulação.

Destacamos que a análise qualitativa, exploratória e descritiva, realizada neste estudo se baseia em experiências calcadas em práticas e interpretações. A observação sistemática de atividades institucionais, além da análise da legislação vigente, permite melhor compreensão dos movimentos de mudança institucional decorrentes de processos endógenos e incrementais (Venturini, 2021).

Neste artigo, portanto, objetivamos descrever e analisar os arranjos de implementação, fundamentados nas experiências de uma das membras da CPPD/CPII, para inclusão dos critérios de raça e gênero como bônus no processo de seleção de docentes para se valerem do direito ao afastamento para estudos.

Assim, considerando os aspectos acima delineados, recorremos ao estudo de caso (Martins, 2008) para responder às seguintes questões: Como ocorreu o processo político institucional para implementação dos critérios de raça e gênero nos editais de afastamento para estudos de servidores docentes no CPII? Quais são os resultados primários dessa política após sua implementação?

Portanto, este artigo busca enriquecer a discussão acadêmica sobre ações afirmativas para além das cotas no ingresso ao serviço público, contribuindo com a literatura de políticas públicas. Não obstante, o artigo também pretende provocar o movimento de se (re)pensar modos de análise das políticas educacionais e dos movimentos de (re)existência em torno do direito à Educação.

PANORAMA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS CALCADAS NA DIMENSÃO RACIAL

Desde a fundação das universidades brasileiras, nas primeiras décadas do século passado, o segmento branco de classe média e alta foi crescendo nas instituições de ensino e pesquisa, e todos os cargos de maior poder, prestígio e remuneração do Estado foram sendo ocupados de maneira monocromática (Vieira Jr., 2006). Para a população negra restavam, no serviço público, apenas funções que não exigiam maior qualificação, fundadas no trabalho braçal (Carvalho, 2022).

CC BY

Nesse cenário, os movimentos sociais de militância antirracista – em especial o Movimento Negro Unificado, fundado em 1978 – passaram a questionar o não reconhecimento da discriminação racial na sociedade brasileira. Contudo, as discussões sobre a criação de ações afirmativas para corrigir desigualdades em um país marcado por um passado de escravização somente se intensificaram no Brasil após a Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida – que reuniu em Brasília, em 1995, cerca de 30 mil pessoas – e a III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas – realizada na cidade de Durban, África do Sul, em 2001 –, para a qual houve ampla mobilização da sociedade civil e do poder público (Jaccoud, 2009).

É nesse contexto que o Congresso Nacional passa a receber, no fim dos anos 1990, um conjunto de Projetos de Lei (PL) tendo como objeto a implementação de ações afirmativas, que, segundo Feres Júnior *et al*. (2018, p. 13), é "todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo".

Como resultado do debate promovido pelos movimentos sociais negros sobre urgência do estabelecimento de ações afirmativas, a Lei nº 12.288 foi promulgada em 20 de julho de 2010, instituindo o Estatuto da Igualdade Racial, que engloba propostas nas áreas de saúde, educação, trabalho, cultura, esporte, lazer, acesso à terra e à justiça. A partir desse momento histórico, as reivindicações passaram a estar voltadas para a regulamentação da Lei nº 12.288/2010, bem como para a ampliação de medidas que democratizassem a acesso de pessoas negras às instituições públicas federais de ensino, sobretudo no que se refere à formação de nível superior.

Sobre as políticas de ação afirmativa no ensino superior, nos alinhamos a Bernardino-Costa *et al.* (2024), que trazem a metáfora das ondas, remetendo a uma ideia de processo em aberto e irregular. Nesse sentido, a primeira onda, iniciada no começo do milênio, refere-se à política de cotas na graduação e no ensino médio técnico, em instituições federais, que ganhou nova configuração a partir da Lei nº 12.711/2012 (atualizada através da Lei nº 14.723/2023).

A segunda onda refere-se, então, à adoção das políticas de ação afirmativa na pós-graduação. Embora os debates sobre a diversidade em relação ao acesso à pós-

graduação tenham constituído uma agenda específica da comunidade acadêmica desde o início dos anos 2000, o tema passou a ser discutido com intensidade apenas a partir de 2012, em razão de debates sobre as políticas afirmativas na graduação e sobre a criação de cotas raciais nos concursos públicos (Venturini, 2021). Vale destacar que as cotas na pós-graduação *stricto sensu* só se tornaram um imperativo legal muito recentemente, com a promulgação, em 2023, da Lei nº 14.723.

Finalmente, a terceira onda das ações afirmativas refere-se aos concursos públicos para docência, com reserva de vagas para candidatos negros, em cumprimento à Lei nº 12.990/2014 – posteriormente atualizada pela Lei nº 15.142/2025 –, regulamentando o Art. 39 do Estatuto da Igualdade Racial, que determina que o poder público deve promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante implementação de medidas de promoção da igualdade nas contratações públicas.

Para os fins deste estudo, é necessário pensar especificamente nos deslocamentos e na influência mútua entre essas três ondas. A despeito dos desafios que ainda se erguem frente à política de cotas para o ensino superior e médio técnico – como o aprimoramento dos processos de heteroidentificação e a ampliação das ações de acompanhamento acadêmico e pertencimento que contribuam para o sucesso dos estudantes –, a progressiva alteração do perfil discente das instituições federais de ensino nos últimos anos resultou na formação de um número significativo de pessoas negras graduadas/licenciadas nas diversas áreas do conhecimento.

Considerando que para o ingresso na carreira de professor EBTT, *a priori*, não há exigência de pós-graduação, sendo necessário apenas nível superior em curso de licenciatura plena, é possível que, em razão dos efeitos indiretos da primeira onda, os quadros da administração pública tenham se alterado, mesmo que de forma tênue. Essa configuração também pode ter sido alterada diretamente pela terceira onda (cotas no serviço público), a despeito de todas as barreiras impostas pelos órgãos e instituições na implementação da Lei nº 12.990/2014, que não permitiram que a norma tivesse, na sua primeira década de execução, um legado expressivo.

Ainda em acordo com o espírito do Estatuto da Igualdade Racial, compondo a legislação antirracista brasileira, temos o Decreto nº 11.443/2023 – que dispõe sobre

o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança na administração pública federal – e o Decreto nº 9.427/2018 – que reserva aos negros 30% das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal.

Interessa-nos, para o avanço da discussão empreendida neste estudo, o Decreto nº 11.443/2023, pois o sucesso ou o fracasso das políticas de igualdade racial no Brasil está diretamente relacionado à ocupação de posições decisórias nos órgãos públicos (Ferreira, 2017). Tanto os cargos em comissão (que podem ser ocupados por qualquer pessoa, inclusive sem vínculo efetivo com a administração pública) quanto as funções de confiança ou gratificadas (que só podem ser exercidas por servidores efetivos e estão ligadas a atividades de direção, chefia ou assessoramento), incorporam relações de poder que favorecem certos grupos. É comum, portanto, que reformas institucionais sejam bloqueadas por interesses estabelecidos pela branquitude e seu jogo de interesses (Pierson, 2004; Bento, 2022).

As fragilidades atribuídas à legislação antirracista se devem sobretudo ao fato de que a igualdade racial entre os servidores está projetada para gerações adiante. Segundo Carvalho (2022, p. 8), “como a maioria dos cargos diretivos e de salários mais altos é de confiança, eles tenderão, inevitavelmente, a reproduzir a rede de pessoas brancas no topo do poder”.

Respeitada a discricionariedade para nomeação nesses cargos ou funções, a promoção da diversidade no ambiente de trabalho precisa ser um critério consistente e ser fundado na razoabilidade, com fins de reverter o privilégio branco na distribuição de cargos hierarquicamente mais elevados e, principalmente, de reverter a sub-representação negra nas instâncias deliberativas. Mesmo reconhecendo que o fato de ser negro, por si só, não seja capaz de dotar uma pessoa de sensibilidade à questão racial, o ingresso de professores negros no serviço público federal e sua progressão funcional contribuem para o desmonte das formas hegemônicas de gestão administrativa. Inferimos então que, nesse cenário, o Decreto nº 11.443/2023 caracteriza uma quarta onda das políticas de ações afirmativas que dialogam com o universo do ensino superior, como um mecanismo de controle democrático das preferências endógenas nas instituições federais de ensino.

CC BY

Mesmo considerando os efeitos de trajetória de cada instituição ao longo do tempo (*path dependence*) e a complexidade dos processos políticos (Pierson, 2004), são esses novos sujeitos em posição de poder que serão capazes de promover, por exemplo, (i) incrementos nas políticas de assistência estudantil visando a permanência e a conclusão nos cursos de graduação, (ii) reformulação dos critérios de admissão à pós-graduação, que atualmente podem contar com exames que possuem nota de corte, proficiência em idiomas estrangeiros, avaliação de currículo, projeto de pesquisa, entrevista, cartas de recomendação e aceite do/a orientador/a, funcionando mais como instrumentos de exclusão de negros, indígenas, quilombolas, transgêneros e outros sujeitos minorizados do que como instrumentos de seleção; e (iii) ajuste de conduta na operacionalização da lei de cotas no serviço público, repelindo mecanismos fraudulentos como o fracionamento de vagas e de editais.

Não podemos desconsiderar, no entanto, que a formação e dissipação dessas ondas, em movimentos circulares e dinâmicos, somente ocorrem, histórica e cotidianamente, devido à influência direta e obstinada do ativismo negro dentro e fora das instituições.

RAÇA E GÊNERO NOS EDITAIS DE AFASTAMENTO PARA ESTUDOS NO CPII

Para o desenvolvimento das discussões sobre a implementação dos critérios de raça e gênero nos editais de afastamento para estudos no Colégio Pedro II (CPII), nos aproximamos de uma teoria sistemática da mudança institucional, capturando a lógica dos processos endógenos de mudança, relacionando-os à ocorrência de alterações, revisões e acréscimos às regras existentes, que resultam, por vezes, em mudanças a longo prazo (Venturini, 2021).

Nesse sentido, o processo “de camadas” (*layering*) nos parece o mais adequado, pois compreende mudanças institucionais que ocorrem por meio de um crescimento diferenciado, no qual pequenas modificações são introduzidas, coexistindo com práticas antigas. Assim, as camadas podem resultar em mudanças substanciais quando as emendas alteram a lógica das instituições, comprometendo a reprodução estável de um núcleo original (Mahoney; Thelen, 2010).

CC BY

Vale dizer ainda que, segundo a tipologia da mudança institucional, o *layering* difere dos processos de substituição (*displacement*), que ocorre quando regras e práticas antigas são substituídas por novos modelos previamente desconhecidos; de deslocamento (*drift*), que ocorre quando as regras institucionais permanecem formalmente inalteradas, mas seu impacto muda devido a mudanças no contexto externo; e de conversão (*conversion*), que ocorre quando atores estratégicos utilizam as regras de maneiras inovadoras para atender a seus interesses, redirecionamento as normativas institucionais para novos propósitos (Mahoney; Thelen, 2010).

No âmbito do CPII, até 2023, o direito de solicitar o afastamento remunerado para cursar Mestrado, Doutorado ou Pós-doutorado em instituições nacionais ou estrangeiras era regulamentado pela Portaria nº 1.911/2009, que limitava o período de licença a um semestre para o Pós-doutorado, dois para o Mestrado e três para o Doutorado. Contudo, o Decreto nº 9.991/2019 – que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da administração pública federal e regulamenta dispositivos da Lei dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/1990), quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento –, alterou essa normatização, determinando que o afastamento deveria contemplar a integralidade do curso, permitindo até o dobro de prazo em cada nível de formação. O decreto também estabeleceu que a concessão do afastamento seria precedida por um processo seletivo único, substituindo o modelo anterior, em que as vagas eram distribuídas por departamento acadêmico/pedagógico, com critérios próprios.

Para atender a essas mudanças, o CPII instituiu em novembro/2023 um Grupo de Trabalho (GT) responsável por elaborar o edital de afastamento, conforme disposto na Portaria CPII nº 2.377/2023, que orienta o Programa de Capacitação dos Servidores da instituição. O GT foi formado por membros da Coordenadoria de Planejamento e Controle Acadêmico e Funcional (CPLAC), da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), das Coordenações-Gerais de Departamento e da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD/CPII).

Conforme já ressaltado, a CPPD/CPII desempenha o papel central nesse processo como ativista institucional, tendo acesso a instâncias de poder, podendo exercer posicionamentos mais incisivos no combate ao racismo institucional. Vale

CC BY

destacar que, segundo Moreira (2019), o racismo institucional se materializa: (i) quando as pessoas não conseguem acessar determinados serviços, mesmo que públicos; (ii) quando bens distribuídos são oferecidos de forma seletiva ou discriminatória; (iii) quando as pessoas não logram êxito em processos seletivos às organizações; e (iv) quando sua ascensão profissional é barrada. O último item, como veremos adiante, encaixa-se perfeitamente no caso do debate sobre os afastamentos para estudos por parte de docentes negros do CPII.

Em uma reunião inicial da CPPD/CPII com a PROGESP e a CPLAC, ainda em novembro/2023, foi formulada uma minuta de edital que priorizava critérios como maior tempo de serviço, menor titulação, proximidade com a data de conclusão da pós-graduação e menor tempo de licença em afastamentos anteriores. Essa minuta foi apresentada ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPE) do CPII, um órgão colegiado deliberativo e consultivo responsável por discutir e aprovar questões relacionadas ao ensino, pesquisa, extensão e outras atividades acadêmicas. O CONEPE é presidido pela Reitora e conta com a participação da Pró-Reitora de Ensino; da Pró-Reitora de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, dos Diretores-gerais dos *campi*, dos Chefes dos Departamentos Pedagógicos, da Chefe da Seção de Orientação Educacional e Pedagógica, da Chefe da Seção de Educação Especial (NAPNE Geral) e, ocasionalmente, recebe outras representações, de acordo com a pauta instituída, fato que proporcionou a participação de uma das autoras deste artigo como representante da CPPD em algumas reuniões.

Na ocasião, um chefe de departamento sugeriu a inclusão do critério de reserva de vagas para pessoas que assumem responsabilidades de cuidados de familiares, embasando a proposta com a apresentação de um documento que sintetizava discussões já realizadas no referido departamento. Vale destacar que antes da publicação do Decreto nº 9.991/2019, os departamentos tinham autonomia para distribuir as vagas de afastamento para estudos e esse departamento em específico já adotava a prática de preferência na distribuição das vagas de afastamento para pessoas que exerciam o papel de cuidadores na esfera familiar. Com o avançar dos debates no CONEPE, concluiu-se que o critério de gênero seria o mais adequado,

devido à predominância das mulheres no papel de cuidadoras e seus impactos na ciência. A sugestão foi amplamente aceita e incorporada à minuta em debate.

Na sequência, a CPPD/CPII, representada por uma das autoras deste artigo, argumentou sobre a importância de incluir também critérios que contemplassem pessoas negras e indígenas. Nesse momento, foi apontada a necessidade de um estudo adicional para avaliar a demanda e viabilizar a implementação dessa medida no futuro. Essa contestação não é surpreendente, pois, historicamente, quando tratamos de ações afirmativas, as questões socioeconômicas ou de gênero são admitidas sem grandes resistências – vide a ampla aceitação dos critérios de origem escolar e renda familiar na Lei de Cotas para o ensino superior e Lei de Cotas para mulheres em disputas eleitorais –, mas ao se buscar algo parecido em relação à raça, as barreiras assumem caráter aparentemente "intransponível" (Ferreira, 2017).

Reconhecendo essa necessidade, a CPPD/CPII comprometeu-se a realizar, de forma célere, um levantamento do perfil docente, a fim de subsidiar a inclusão do critério cor/raça já no primeiro edital. Para isso, foi necessário consultar dados de raça e gênero no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), que é uma plataforma amplamente usada em instituições federais, permitindo acesso a informações detalhadas sobre os docentes, como titulação, raça e gênero, facilitando a análise necessária para embasar a proposta.

Após consulta ao SUAP, em 3 de dezembro de 2023, foi constatado que em todo o CPII havia 69,42% de docentes brancos e 30,1% negros. Ou seja, de 1.233 docentes, apenas 371 eram negros. Esse dado, por si só, já demonstra grande disparidade, levando em conta que no estado do Rio de Janeiro há 51,8% de pessoas que se autodeclaram negras.

Quando lançamos um olhar interseccional (Love, 2019), temos os dados do quadro 1. Para esse levantamento, consideramos negros pessoas autodeclaradas pretas e pardas. Para chegar aos percentuais, somou-se o número absoluto por raça e gênero, calculando-se o percentual a partir dos números absolutos de cada intersecção, que são apresentados entre parênteses abaixo de cada porcentagem.

CC BY

Quadro 1 – Docentes do Colégio Pedro II em 2023, por raça, gênero e titulação

Formação	*Homem*			*Mulher*		
	Branco (331)	*Negro (153)*	*Indígena (2)*	*Branca (525)*	*Negra (218)*	*Indígena (1)*
Mestrado	58,51% (193)	58,82% (90)	100% (2)	50,48% (265)	58,2% (127)	100% (1)
Doutorado	29,61% (98)	28,10% (43)	0	29,14% (153)	16,97% (37)	0

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do SUAP/CPII (2023)

O modelo de letramento estatístico de Gal (2002), composto pelos componentes cognitivos e atitudinais, oferece uma perspectiva importante para analisar os dados. O componente cognitivo – que inclui habilidades como letramento, conhecimentos básicos de matemática, estatística, questões críticas e, principalmente, o conhecimento de contexto – se revela imprescindível, pois os números isolados não comportam a complexidade social e histórica por trás das disparidades raciais.

Nesse sentido, destaca-se o componente atitudinal, "que versa sobre uma postura crítica apoiada nas crenças e atitudes, que envolve a tomada de decisão perante as mensagens estatísticas, seja ela visando o bem individual ou coletivo" (Pereira, 2022, p. 71). Assim, ao interpretar os dados sob essa ótica, é possível ir além da simples constatação das disparidades e promover uma análise reflexiva que subsidie a construção de medidas afirmativas.

Portanto, é importante observar que temos 29,61% de homens brancos doutores e apenas 16,97% de mulheres negras doutoras. Para além dos dados proporcionais, se nos atermos aos números absolutos, nos deparamos com 80 docentes negros/as com título de doutor e 251 doutores/as brancos/as. Mesmo que haja certa paridade proporcional entre mestres e doutores, homens negros e brancos, a disparidade em números absolutos revelou a sub-representação de docentes negros.

Esse perfil foi, então, submetido ao CONEPE em dezembro de 2023, com o objetivo de destacar a necessidade de considerar não apenas o gênero, mas também a raça como critério no edital. Vale destacar que o CONEPE, como um reflexo da composição racial do CPII, é um conselho composto majoritariamente por pessoas brancas. Cabe também retomarmos brevemente a reflexão sobre a relevância de uma maior diversidade entre esses representantes, pois, para a tomada de decisões

práticas diante de uma ordem social perceptivelmente injusta, uma representação plural possibilitaria que a “voz divergente” passasse a fazer “tanto sentido quanto as falas tradicionais” (Ferreira, 2017, p. 162).

A proposta da CPPD/CPII consistia em atribuir 100 pontos para docentes negros e indígenas, e 100 pontos para mulheres, com a seguinte divisão: homens negros e indígenas receberiam a pontuação correspondente à raça, enquanto mulheres brancas seriam pontuadas com base no gênero. Já mulheres indígenas e negras receberiam ambas as pontuações, totalizando 200 pontos. A sobreposição das pontuações para mulheres negras é justificada pelo conceito de interseccionalidade, que aponta as sobreposições das formas de opressão (Love, 2019).

Essa proposta, vale dizer, tem o bônus enquanto técnica de implementação da ação afirmativa., consistindo em um número adicional de pontos que é acrescentado à nota dos candidatos beneficiados e se difere das cotas, que garantem a inclusão de ao menos um determinado número (proporção) de candidatos (Carvalho, 2022).

Após a apresentação dos dados, a proposição foi aceita e implementada no primeiro edital de afastamento para estudos do CPII, tendo seguido sem questionamentos nos editais do primeiro e segundo semestres de 2024 (Colégio Pedro II, 2023, 2024). Ademais, ressaltamos que o edital destinava parte das vagas à concorrência por departamento pedagógico, adotando critérios que, além de raça e gênero, incluíam: (i) grau de escolaridade (com maior pontuação para graduação e menor para doutorado); (ii) tempo de afastamento anterior (com maior pontuação para docentes que nunca se afastaram); (iii) tempo de efetivo exercício (com pontuação por mês de trabalho na carreira); (iv) regime de trabalho (favorecendo aqueles com maior carga horária); e (v) etapa do curso em que o servidor se encontra (com mais pontos para aqueles em fase final da formação). A soma desses critérios determinava a classificação dentro de cada departamento.

As demais vagas foram destinadas à ampla concorrência, considerando um fator de equilíbrio departamental, inspirado no Índice de Carência (IC), instituído pelo Decreto nº 219, de 2 de agosto de 2023, utilizado pelo governo de Santa Catarina na concessão de bolsas para o ensino superior. A adoção desse critério pelo CPII pode ser compreendida à luz do conceito de isomorfismo institucional, na medida em que

CC BY

se observa a incorporação de um modelo já legitimado em outro contexto federativo como estratégia de adequação e racionalização de práticas administrativas (Ferreira; Silva; Costa, 2022). Esse índice considera fatores socioeconômicos, como renda *per capita*, desemprego, despesas com habitação, educação de dependentes, tratamento de doenças crônicas e mensalidade do curso, para garantir acesso mais justo às oportunidades acadêmicas. No contexto do edital, o fator de equilíbrio foi adaptado para compensar desigualdades na qualificação dos docentes entre os departamentos. Para a distribuição das vagas na ampla concorrência, a pontuação obtida pelos docentes foi multiplicada por um fator de equilíbrio específico do departamento, calculado com base na proporção de docentes titulados. Esse fator atualmente é determinado pela equação a seguir:

$$\frac{(\%G + \%E) \times 4 + \%M \times 2 + \%D}{7}$$

Na equação, “G” representa o percentual de graduados; “E”, o percentual de especialistas; “M”, o percentual de mestres; e “D”, o percentual de doutores por departamento. O resultado obtido é utilizado para ajustar a pontuação final dos candidatos, multiplicando a pontuação total pelo fator de equilíbrio do seu departamento. Esse mecanismo busca priorizar docentes de departamentos com menor percentual de mestres e doutores, promovendo maior equidade.

Os resultados iniciais da implementação dos critérios de raça e gênero, sintetizados no quadro 2, mostram avanços modestos. Embora a representatividade racial ainda seja baixa, o gênero reflete a maior presença feminina na instituição, tanto entre docentes brancos quanto negros. Em um universo de 83 docentes que tiveram o direito à licença para realização de pós-graduação a partir dos três editais em análise, 10 professores negros e 25 professoras negras foram contemplados. Contudo, é prematuro atribuir esses resultados exclusivamente aos novos critérios adotados nos editais, já que o impacto real da medida demandará maior período de observação. Também é preciso destacar que não foi possível realizar comparações com processos de anos anteriores, pois as vagas eram gerenciadas exclusivamente pelos departamentos pedagógicos.

CC BY

Quadro 2 – Resultados obtidos nos primeiros anos de implementação

Edital	*Homem*			*Mulher*		
	Branco	*Negro*	*Total*	*Branca*	*Negra*	*Total*
01/2023	4	6	10	20	9	29
01/2024	1	3	4	15	10	25
01/2025	4	1	5	4	6	10
Total	9	10	19	39	25	64

Fonte: Elaboração pelos autores com base em dados fornecidos pela CPLAC (2025)

É importante destacar também que os editais de ingresso em programas de pós-graduação são lançados em períodos específicos do ano, e que a construção de um projeto de pesquisa demanda tempo considerável. Além disso, docentes que, por diversos motivos, não buscavam a pós-graduação anteriormente, ao tomarem conhecimento das mudanças na oferta de afastamento para estudos – como um período robusto de licença e os critérios de equidade racial e de gênero – podem ser incentivados a ingressar futuramente no ambiente acadêmico.

Também devemos frisar que todo esse processo se deu como "efeito da trajetória" da instituição (Pierson, 2004). Soma-se à publicação do Decreto nº 9.991/2019 – que alterou a normatização sobre os processos de afastamento – a chegada de novos atores à gestão do CPII no segundo semestre de 2022. Apesar de reconhecermos que os atuais membros da CPPD/CPII (2023-2026) iniciaram na função poucos meses após a posse da atual Reitora, Pró-reitores, Coordenadores setoriais e Diretores de *campi* – fato que dificulta um comparativo direto com lideranças anteriores – foi possível observar que a nova gestão criou condições mais favoráveis para a formulação e implementação de políticas institucionais voltadas à carreira docente, incluindo o debate sobre raça e gênero nos editais de afastamento.

OS DEBATES APÓS OS CRITÉRIOS DE RAÇA E GÊNERO NOS EDITAIS

Em outubro de 2024, após a publicação de apenas dois editais, a CPPD/CPII foi comunicada sobre a reativação do GT de afastamento para estudos, com o intuito de revisar os editais. De acordo com a mensagem recebida, essa demanda foi levantada no Conselho Departamental de Pessoal (CONDEPAR), órgão colegiado de

CC BY

assessoramento ao processo decisório da Reitoria. O CONDEPAR é presidido pela Pró-Reitora de Ensino e tem em sua composição os Chefes dos Departamentos Pedagógicos, além da Chefe da Seção de Educação Especial (NAPNE Geral).

Além da solicitação para retomar as discussões sobre o edital, o corpo do e-mail incluiu dados sobre o quantitativo de docentes por raça, gênero e titulação, reforçando a hipótese de que esses critérios seriam objeto de rediscussão.

Desse modo, seguiram-se três reuniões para atender à demanda e, dentre outras pequenas alterações de fluxo e questões administrativas envolvidas no processo, foi apresentada a proposta de extinguir ou reduzir os critérios de pontuação por raça e gênero. Assim, seguiram-se discussões pautadas nos argumentos listados a seguir e o respectivo contraponto apresentado por uma das autoras deste artigo, enquanto representante da CPPD/CPII nas reuniões.

Primeiramente, foi pontuado que, após a aplicação do critério de raça e gênero em dois editais consecutivos, havia a necessidade de revisitar esses critérios para avaliar sua continuidade. A CPPD/CPII se posicionou afirmando que considerar a revisão ou extinção de uma política de ação afirmativa recém implementada seria precipitado, sobretudo quando seus efeitos ainda não foram plenamente mensurados.

Em seguida, questionou-se a proporção de docentes negros com doutorado. O argumento utilizado foi de que o número de docentes negros com doutorado é proporcional à quantidade de docentes negros no CPII e isso indicaria que o problema estaria mais associado à etapa de ingresso no quadro docente da instituição e não à política de afastamento para estudos. Apesar de reconhecer que o acesso de docentes negros ao CPII se constitui como um problema em decorrência de distorções verificadas na aplicação da Lei nº 12.990/2014 (Coutinho; Arruda, 2022), a CPPD/CPII esclareceu que mesmo com a proporção de ingresso considerada, políticas de permanência e desenvolvimento no serviço público são essenciais para corrigir desigualdades históricas.

Ademais, a CPPD/CPII apresentou dados de docentes que possuíam menos de dois anos de efetivo exercício, ou seja, docentes que se encontravam no nível DI-01, extraídos do SUAP em 07 de outubro de 2024. Considerando nesse universo 126 docentes, foi analisado o perfil do grupo por raça, gênero e titulação.

CC BY

Quadro 3 – Docentes do Colégio Pedro II no nível DI-01, por raça, gênero e titulação

Formação	*Homem*		*Mulher*	
	Branco	*Negro*	*Branca*	*Negra*
Graduação	3	1	1	3
Especialização	4	2	13	13
Mestrado	14	6	19	14
Doutorado	8	7	10	8
Total	29	16	43	38

Fonte: Elaboração pelos autores com base em dados do SUAP (2024)

A análise dos docentes recém-ingressos no nível DI-01, com foco específico na titulação, revela que, embora haja uma aparente paridade proporcional entre homens negros e brancos com relação ao título de mestre e doutor, os números absolutos ainda indicam uma sub-representação significativa de docentes negros.

Especificamente, entre os homens, temos 14 homens brancos com título de mestre, comparados a 6 homens negros. No nível de doutorado, são 8 homens brancos e 7 homens negros. Esses dados, em termos proporcionais, poderiam sugerir certo equilíbrio, mas é importante lembrar que a análise de títulos, isoladamente, não reflete a realidade completa, visto que os números absolutos mostram uma diferença expressiva no total de docentes brancos e negros recém-ingressos.

Portanto, esses números revelam que, embora o acesso à titulação acadêmica por parte de docentes negros tenha apresentado avanços, ainda persiste um descompasso significativo quando comparamos a representatividade absoluta desses profissionais em relação a seus pares brancos no CPII.

A desigualdade na titulação não apenas limita o avanço individual dos docentes negros, mas também perpetua a sub-representação desses profissionais nas esferas de poder. Nesse contexto, é importante mencionar o conceito do pacto da branquitude, como descrito por Cida Bento (2022), que nos ajuda a entender como a manutenção de privilégios brancos em instituições continua a sustentar barreiras invisíveis. Esse pacto, que opera muitas vezes de maneira implícita, reforça a exclusão de profissionais negros das posições de liderança, dificultando mudanças estruturais profundas nas instituições educacionais.

O terceiro ponto de discussão se referia a uma suposta desvantagem atribuída a homens brancos. Nesse sentido, a atribuição de 100 pontos para mulheres brancas e homens negros, e 200 pontos para mulheres negras colocaria homens brancos em desvantagem. Sobre essa questão, a CPPD/CPII esclareceu que a distribuição diferenciada de pontos busca reconhecer a interseccionalidade das desigualdades.

No tocante à suposta desvantagem de homens brancos, é crucial levar em consideração o conceito de "contrato racial", de Charles Mills (2023), que pontua que todas as pessoas brancas, independentemente de suas ações ou intenções, são beneficiários dos privilégios da branquitude. Esses privilégios, explícitos ou implícitos, colocam homens brancos em posição vantajosa em relação aos grupos negros.

Em um cenário de negação dos privilégios raciais, é crucial destacar as contribuições de Lia Schucman (2014), que sublinha como a branquitude, ao negar o racismo e os privilégios inerentes a ela, perpetua a exclusão de pessoas negras das posições de poder. Esse processo de negação reforça disparidades e dificulta a construção de ambientes mais equânimes.

Ademais, a percepção de uma suposta desvantagem para homens brancos pode estar relacionada às crenças e atitudes que moldam a forma como as pessoas interpretam as ações afirmativas. Segundo Gal (2002), as crenças refletem opiniões individuais sobre um contexto social e influenciam as posturas críticas adotadas diante de políticas de inclusão. Já as atitudes, construídas ao longo do tempo a partir de respostas emocionais positivas ou negativas, podem gerar resistência a medidas que visam a equidade racial. Essa resistência frequentemente ignora o contexto histórico de exclusão que justifica a necessidade de políticas diferenciadas.

Vale salientar que o GT tinha como objetivo alcançar um consenso sobre a revisão dos editais, para apresentar uma proposta única ao CONEPE. No entanto, diante do grande contraste entre os argumentos e contrapontos mencionados, o consenso não foi possível. Assim, o tema seguiu para discussão no CONEPE, onde, após a devida apresentação da CPLAC, em acordo com as pontuações feitas pela CPPD/CPII, decidiu-se pela manutenção dos critérios conforme a formulação original.

No entanto, após a publicação do terceiro edital (Colégio Pedro II, 2024), no segundo semestre de 2024, houve uma representação funcional que solicitava a

impugnação do edital. Dentre os pontos levantados, destacamos dois, em específico, que remontam ideários expressos desde o início da década de 2000, na ocasião do início dos debates sobre as ações afirmativas no Brasil. Em linhas gerais, a solicitação de impugnação pontuava que o edital sacrificava a oferta justa e equânime de oportunidades de desenvolvimento profissional a todos os servidores do CPII e que a instituição desconsiderava que ações de desenvolvimento pessoal, como um edital de afastamento para estudos, devem ter por foco conhecimentos e habilidades.

Vale sublinhar que a implementação da pontuação diferenciada com base em raça e gênero não compromete a oferta de oportunidades de desenvolvimento, mas, ao contrário, busca garantir acesso equitativo para todos. Essa medida afirmativa visa reparar as disparidades estruturais que ainda afetam grupos historicamente marginalizados, como mulheres e pessoas negras e indígenas.

A narrativa por trás dessa diferenciação entre “todos os servidores” e um grupo específico (mulheres e pessoas negras) revela um dos aspectos mais importantes da branquitude: pessoas brancas não se veem como pertencentes a uma raça, mas simplesmente como pessoas, sem o reconhecimento de que pensam e raciocinam a partir do ponto de vista branco, mas sim de um ponto de vista universalmente válido. Essa constitui uma das maneiras de negar, implicitamente, que se beneficiam do privilégio branco (Delgado; Stefancic, 2021; Bento, 2022).

O edital de afastamento para estudos também não desconsidera o foco no conhecimento e nas habilidades, uma vez que não realiza uma mudança institucional por substituição (*displacement*), removendo regras antigas e trocando-as por novas. Ao contrário, reconhece que a formação acadêmica de indivíduos historicamente excluídos pode ser impactada por barreiras estruturais.

Bento (2022, p. 76) sublinha que “essas pessoas negras em processo de ascensão nas organizações despertam receio, e é preciso trazer o tema ‘medo da perda de privilégios’ para as reuniões institucionais para impedir que a ‘caneta da decisão’ na mão dos incluídos interdite os negros”. Nesse sentido, a “vitimização da branquitude” (Bento, 2022, p. 57) e as manifestações de grupos brancos que se sentem ameaçados, perdendo o que entendem ser seus direitos, precisam ser combatidas com a ampliação das políticas de ações afirmativas.

REFLEXÕES FINAIS

Foi possível perceber, ao longo deste estudo, que a implementação de critérios de raça e gênero nos editais de seleção de servidores docentes para afastamento para estudos no CPII representou um marco importante na promoção da equidade racial, enfrentando desigualdades históricas no ambiente institucional.

Embora os dados demonstrem avanços na titulação de docentes negros, a análise revela que a sub-representação ainda persiste em números absolutos, impactando a progressão na carreira e a ocupação de posições de liderança.

Nesse cenário, destacamos que é crucial a ampliação de pesquisas que reflitam sobre os processos endógenos e incrementais de mudança institucional. Para compreender como essas transformações ocorrem no âmbito da educação federal, é preciso observar, primeiramente, os movimentos circulares provocados por políticas de ação afirmativa no ensino superior brasileiro, expressas por marcos normativos como a Lei nº 12.711/2012 (e sua atualização através da Lei nº 14.723/2023), a Portaria Normativa MEC nº 13/2016 e a Lei nº 12.990/2014 (e sua atualização através da Lei nº 15.142/2025), que garantem acesso de grupos historicamente discriminados à graduação, à pós-graduação e ao serviço público federal, respectivamente.

A ocupação de cargos em comissão e funções de confiança por pessoas negras, no âmbito da administração pública federal, preconizado pelo Decreto nº 11.443/2023, tem o potencial de promover mudanças ainda mais significativas nas instituições federais de ensino, pois a implementação de políticas reparatórias para estudantes e servidores tem dependência direta com a trajetória institucional. No caso do CPII, embora as funções de confiança sejam ocupadas historicamente por uma maioria branca, as mudanças – realizadas em “camadas”, com pequenas modificações introduzidas no edital que ordena o processo de seleção para o afastamento para estudos – só foram possíveis pela transição de gestão e, principalmente, pela ação de ativistas institucionais.

Embora os números de docentes negros/as que se afastaram para estudos não possam ser atribuídos exclusivamente aos novos critérios adotados nos editais, pois o impacto da medida só poderá ser mensurado após um período maior de observação,

esse tipo de política afirmativa – que atua com efeito distributivo, essencial para corrigir desigualdades – acaba por virar alvo da branquitude, que se mobiliza através de narrativas meritocráticas, em favor da manutenção de seus privilégios, construídos social e historicamente. Esse terreno se torna, então, ainda mais fértil para a manifestação do racismo institucional, que busca, nesse caso, dificultar a progressão funcional e a mobilidade social do segmento negro da população. As discussões geradas por essas iniciativas revelam desafios inerentes à consolidação de medidas que promovam a justiça racial, evidenciando resistências e a necessidade de sensibilização quanto à importância dessas ações.

REFERÊNCIAS

ÂNGELO, Cristina Pimenta; ARRUDA, Dyego. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p. 97-117, 2023.

ARTES, Amélia. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. **Educação em Revista**, v. 34, p. 1-23, 2018.

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

BERNARDINO-COSTA, Joaze et al. Radiografia das políticas de ação afirmativa na pós-graduação das Universidades Federais. **Dados**, v. 67, n. 3, p. 1-48, 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas em concursos públicos federais e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025**. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas 30% das vagas em concursos públicos federais e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/ L15142.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

CARVALHO, José Jorge. Cotas étnico-raciais e cotas epistêmicas: bases para uma antropologia antirracista e descolonizadora. **Mana**, v. 28, n. 3, p. 1-36, 2022.

COLÉGIO PEDRO II. **CPII em números**. 2026. Disponível em: https://lookerstudio.google.com/reporting/cbcc79cb-5184-4176-a2d7-af1c94894f2f/page/p_8ra2169wkd?s=pA7TNGydKmI. Acesso em: 23 set. 2026.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital nº 01/2023 - Vagas para afastamento integral de**

docentes – ano base 2024. CPII: CPLAC/DAF/PROGESP, 2023.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital nº 01/2024 - Vagas para afastamento de docentes do CPII - 2º Sem/2024**. CPII: CPLAC/DAF/PROGESP, 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Edital nº 02/2024 de vagas de afastamento para estudos de servidores/as docentes do CPII – ano base 2025**. CPII: CPLAC/DAF/PROGESP, 2024.

COUTINHO, Gabriela; ARRUDA, Dyego. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Revista Mana**, v. 28, n. 3, p. 1-33, 2022.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. **Teoria Crítica da Raça**: uma introdução. São Paulo: Contracorrente, 2021.

DUARTE, Evandro. Do medo da diferença à liberdade a partir da igualdade: as ações afirmativas para negros no ensino superior e os procedimentos de identificação de seus benefícios. **Tese (Doutorado em Direito)**, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Síntese de evidências da avaliação da lei nº 12.990/14 e do levantamento de dados sobre a Lei nº 12.711/12**. Brasília: ENAP, 2021.

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

FERREIRA, Gianmarco. **A lei de cotas no serviço público federal**: sub-representação legal nas ações afirmativas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

FERREIRA, Maria Aparecida Chagas; SILVA, Tatiana Dias; COSTA, Marcelo Marchesini. O que influencia a adoção de cotas em programas de pós-graduação? **Educação & Sociedade**, v. 43, p. 1-20, 2022.

GAL, Iddo. Adults' Statistical Literacy: meanings, components, responsibilities. **International Statistical Review**, v. 70, n. 1, p. 1-50, 2002.

HALL, Peter. **Governing the economy**: the politics of state intervention in Britain and France. Oxford, UK: Blackwell, 1986.

JACCOUD, Luciana. **A construção de uma política de promoção da igualdade racial**: uma análise dos últimos 20 anos. Brasília: Ipea, 2009.

LOVE, Bettina. **We want to do more than survive**: abolitionist teaching and the pursuit of educational freedom. Boston: Beacon Press, 2019.

MAHONEY, James; THELEN, Kathleen. A theory of gradual institutional change. *In*: MAHONEY, James; THELEN, Kathleen (Eds.). **Explaining Institutional Change**. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2010.

MARTINS, Gilberto. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 2, n. 2, p. 8-18, 2008.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan. 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.

MILLS, Charles. **O contrato racial**. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

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

OLIVEIRA, Ana Luisa; SANTOS, Alisson; SANTOS, Edmilson. **Relatório de pesquisa baseado em evidências**: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes. Petrolina-PE: UNIVASF, 2024.

PALMA, Vanessa. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal. **BAPI/IPEA**, n. 31, 2021.

PEREIRA, Érika. Letramento estatístico na Licenciatura em Matemática: saberes emergidos a partir de uma oficina pedagógica**. Dissertação (Mestrado em Educação, Cultura e Comunicação)**, FEBF/UERJ, 2022.

PIERSON, Paul. **Politics in time**: history, institutions, and social analysis. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2004.

SANTORO, Wayne; MCGUIRE, Gail. Social Moviments Insiders: the impact of Institutional Activists on Affirmative Action and Comparable Worth Policies. **Social Problems**, v. 44, n. 4, p. 503-519, 1997.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Branquitude e poder: revisitando o “medo branco” no século XXI. **Revista da ABPN**, v. 6, n. 13, p. 134-147, 2014.

VENTURINI, Anna Carolina. Ação afirmativa em programas de pós-graduação no Brasil: padrões de mudança institucional. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 6, p. 1250-1270, 2021.

VENTURINI, Anna Carolina. Políticas de inclusão na pós-graduação: os bastidores e o histórico da edição da Portaria Normativa 13/2016. **Novos Estudos CEBRAP**, v.40, n.2, p.261-279, 2021a.

VIEIRA JR., Ronaldo. **Responsabilização objetiva do estado**: segregação institucional do negro e adoção de ações afirmativas como reparação aos danos causados. Curitiba: Juruá, 2006.

Submetido em fevereiro de 2026

Avaliado em maio de 2026

Publicado em outubro de 2026

CC BY