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

O SORTEIO COMO CRITÉRIO DE ALOCAÇÃO EM AÇÕES AFIRMATIVAS: DISCRIMINAÇÃO INDIRETA NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.990/2014

LOTTERY AS AN ALLOCATION CRITERION IN AFFIRMATIVE ACTION: INDIRECT DISCRIMINATION IN THE IMPLEMENTATION OF LAW Nº 12,990/2014

EL SORTEO COMO CRITERIO DE ASIGNACIÓN EN LA ACCIÓN AFIRMATIVA: DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 12.990/2014

Marina Helena Dias da Costa
marina.helena76@gmail.com
Mestra em Psicologia e Saúde pela UFCSPA
Pesquisadora do Opará/Univasf

Ana Luisa Araujo de Oliveira
ana.luisaoliveira@univasf.edu.br
Doutora em Desenvolvimento Rural pela UFRGS
Professora da Univasf e Coordenadora do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará/Univasf)

Daniel Martins Barros da Silva
danielm24barros@outlook.com.br
Bacharel em Direito pela Universidade São Judas Tadeu
Coordenador Jurídico da EDUCAFRO Brasil

Inês Eugenia da Silva Soares Alves Cruz
silvaineseugenia@gmail.com
Graduanda em Comunicação Social (Jornalismo em Multimeios) pela UNEB
Assessora de Comunicação e Pesquisadora do Observatório Opará/Univasf

RESUMO

A Lei nº 12.990/2014 instituiu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, com o objetivo de promover igualdade material e reparar padrões históricos de sub-representação racial no serviço público. Este artigo analisa a adoção do sorteio de áreas ou perfis como critério para alocação de vagas reservadas nos concursos do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) e do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA), ambos vinculados ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI). A pesquisa adota abordagem qualitativa, baseada em análise documental de editais, resultados homologados e Notas Técnicas elaboradas pelo grupo de pesquisa Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará). Argumenta-se que o sorteio, embora formalmente neutro, opera

CC BY

como mecanismo de discriminação indireta ao restringir o acesso à reserva de vagas dentro do próprio grupo beneficiário, alterando o regime de concorrência concomitante previsto na lei. Demonstram-se efeitos concretos de fracionamento de elegibilidade e redução da efetividade material da política, em desconformidade com os parâmetros estabelecidos pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 41 e com as obrigações assumidas pelo Estado brasileiro na Convenção Interamericana contra o Racismo. Conclui-se que o sorteio configura desenho administrativo incompatível com o princípio da máxima efetividade das ações afirmativas, recomendando-se a revisão de orientações institucionais e a adoção de mecanismos que assegurem a plena incidência da reserva sobre o cargo efetivo.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Concursos públicos. Lei n.º 12.990/2014. Discriminação indireta. Racismo institucional.

ABSTRACT

Law No. 12,990/2014 established a 20% quota in federal civil service examinations for Black candidates, with the objective of promoting substantive equality and addressing historical patterns of racial underrepresentation in the public service. This article analyzes the adoption of lottery-based allocation of areas or profiles as a criterion for assigning reserved positions in the public examinations of the National Institute of the Atlantic Forest (INMA) and the National Institute of Amazonian Research (INPA), both linked to the Ministry of Science, Technology and Innovation (MCTI). The study employs a qualitative approach based on documentary analysis of calls for applications, official results, and Technical Notes produced by the research group Observatory of Racial Affirmative Action Policies (Opará). It argues that, although formally neutral, the lottery mechanism operates as a form of indirect discrimination by restricting access to reserved positions within the beneficiary group itself, thereby altering the concurrent competition framework established by law. The findings demonstrate concrete effects of eligibility fragmentation and a reduction in the policy's material effectiveness, in tension with the parameters set by the Federal Supreme Court in ADC 41 and with the obligations undertaken by the Brazilian State under the Inter-American Convention against Racism. The article concludes that the lottery constitutes an administrative design incompatible with the principle of maximum effectiveness of affirmative action policies, recommending the revision of institutional guidelines and the adoption of mechanisms that ensure the full application of the quota to the permanent civil service position.

Keywords: Affirmative action. Public examinations. Law No. 12.990/2014. Indirect discrimination. Institutional racism.

RESUMEN

La Ley brasileña n.º 12.990/2014 estableció una cuota del 20% para personas negras en los exámenes de la función pública federal, con el objetivo de promover la igualdad sustantiva y corregir patrones históricos de subrepresentación racial en la función pública. Este artículo analiza la adopción de un sistema de lotería para la selección de áreas o perfiles como criterio para la asignación de puestos reservados en los exámenes del Instituto Nacional de la Mata Atlántica (INMA) y del Instituto Nacional de Investigaciones Amazónicas (INPA), ambos vinculados al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MCTI). La investigación adopta un enfoque cualitativo, basado en el análisis documental de avisos públicos, resultados aprobados y Notas Técnicas elaboradas por el grupo de investigación Observatorio de

CC BY

Políticas de Acción Afirmativa Racial (Opará). Se argumenta que el sistema de lotería, si bien formalmente neutral, opera como un mecanismo de discriminación indirecta al restringir el acceso a los puestos reservados dentro del propio grupo beneficiario, alterando el régimen de competencia concurrente previsto en la ley. Se demuestran los efectos concretos de la fragmentación de la elegibilidad y la menor efectividad material de la política, en desacuerdo con los parámetros establecidos por la Suprema Corte Federal en la ADC 41 y con las obligaciones asumidas por el Estado brasileño en la Convención Interamericana contra el Racismo. Se concluye que la lotería constituye un diseño administrativo incompatible con el principio de máxima efectividad de la acción afirmativa, recomendando la revisión de las directrices institucionales y la adopción de mecanismos que aseguren la plena aplicación de la cuota al puesto permanente.

Palabras clave: Acción afirmativa. Concursos públicos. Ley N° 12.990/2014. Discriminación indirecta. Racismo institucional.

INTRODUÇÃO

A Lei n.º 12.990/2014 nasce de um diagnóstico político e sociológico: a discrepância histórica entre a composição racial da população brasileira e a presença efetiva de pessoas negras nos mais diversos cargos do Estado, especialmente nos postos de maior prestígio e remuneração do serviço público federal. Ela se inscreve no horizonte mais amplo do Estatuto da Igualdade Racial, que explicita o dever estatal de promover igualdade de oportunidades, inclusive no setor público, por meio de ações afirmativas (Brasil, 2010).

Portanto, a Lei n.º 12.990/2014 não se trata de um “benefício” concedido a um grupo em detrimento de outro, mas de uma resposta institucional a um padrão persistente de exclusão, cuja reprodução não depende apenas de atitudes individuais, mas de rotinas, filtros e critérios institucionais e organizacionais que convertem desigualdade em normalidade, passando por um processo de naturalização. A literatura define esse fenômeno como racismo institucional, em que práticas e políticas em nível organizacional aparentemente regulares produzem exclusões “legalizadas”, com impactos racialmente assimétricos (Bento, 2022; Almeida, 2019; Werneck, 2013).

Como uma estratégia de promoção da igualdade racial e de reparação histórica que visa combater o racismo estrutural e institucional, o dispositivo normativo da Lei n.º 12.990/2014 é, à primeira vista, simples ao reservar 20% das vagas ofertadas em

concursos públicos federais para pessoas negras quando houver o número mínimo de três vagas, devendo estas serem especificadas nos editais para cada cargo ou emprego público oferecido (Brasil, 2014). Contudo, essa aparente simplicidade não se traduz em consenso, seja no plano de sua defesa, seja no de sua aplicação prática, mas em pontos de tensão, uma vez que as escolhas administrativas acerca da forma de implementação da ação afirmativa nos concursos públicos conduziram à constituição de uma zona decisória na qual as organizações passaram a definir o que consideram "unidade de aplicação" da norma, rompendo com o conceito jurídico de cargo efetivo e abrindo brechas para distintas formas de burla.

Sabe-se que a lei organiza a política em torno dos três pilares centrais seguintes: (a) o provimento do cargo efetivo; (b) autodeclaração racial por parte da/o beneficiária/o da política, com referência ao quesito cor/raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Brasil, 2014); e (c) concorrência concomitante, que considera que as candidaturas negras concorrem simultaneamente na ampla concorrência e nas vagas reservadas, preservando o princípio de competição por desempenho, mas corrigindo desigualdades estruturais mediante um mecanismo redistributivo (Brasil, 2014). Quando se introduz um critério extra como o fracionamento de vagas do cargo efetivo por unidades menores (áreas, especialidades e outras) ou o mecanismo de sorteio para acessar as cotas, o que se altera não é apenas um detalhe operacional burocrático, mas o próprio regime de direito da política pública, que diminui sua garantia ao operar por um novo condicionamento.

Este artigo parte da constatação de que, nos concursos públicos de diferentes instituições a aplicação da Lei nº 12.990/2014 foi tensionada por um procedimento administrativo de sorteio de perfis e áreas de conhecimento, com impacto direto sobre a efetividade da reserva de vagas para pessoas negras. Especificamente, nosso objetivo é analisar criticamente notas técnicas que examinaram os concursos públicos do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) e do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA), ambos vinculados ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), com vistas a avaliar como o procedimento de sorteio de perfis e

áreas impactou a aplicação formal e a ocupação efetiva das vagas reservadas a pessoas negras, identificando os limites normativos e administrativos que podem esvaziar a finalidade reparatória da Lei nº 12.990/2014.

CONSTITUCIONALIDADE E O ALERTA CONTRA A FRAUDE ESTATAL

A constitucionalidade da Lei n.º 12.990/2014 foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41. Nessa, o STF explicita que as burlas podem ocorrer de duas formas, não apenas por autodeclarações fraudulentas, mas também pela própria Administração Pública, caso implemente a política restringindo seu alcance ou desvirtuando seus objetivos por quaisquer motivos (Brasil, 2017).

Esse ponto muda o foco analítico. Em vez de reduzir o debate ao "indivíduo fraudador", o STF abriu espaço para uma sociologia do Estado, considerando que o racismo institucional também se materializa como engenharia administrativa que visa a manutenção de privilégios da branquitude nos espaços das instituições públicas. Por isso, a decisão elenca parâmetros que funcionam como anticorpos contra a burla e que objetivam a máxima efetividade da política, incluindo a vedação ao fracionamento artificial do objeto de incidência da reserva de vagas (Brasil, 2017).

Nesse sentido, a discussão sobre a implementação da lei não pode ficar no nível do "cumpriu a reserva do percentual no papel/edital". O que importa é a eficácia material, considerando quantas pessoas negras efetivamente podem disputar e ocupar as vagas, e quantas são excluídas por filtros em normas infralegais ao longo do processo. É nesse ponto que emerge o princípio da máxima eficácia defendido pelo STF e presente em manuais e diretrizes de implementação. Segundo este princípio, a Administração deve ajustar procedimentos para garantir a efetividade da norma e a proteção integral das candidaturas negras cotistas, revisando rotinas quando elas enfraquecem o alcance reparatório (Brasil, s.d.). O sorteio, como veremos, é precisamente uma técnica de enfraquecimento, que aplicada como fator

CC BY

de aleatoriedade a um direito reparatório, opera como mecanismo de contenção, e não de justiça.

Do fracionamento de vagas ao fracionamento de direitos: tipologia de mecanismos de burla e o lugar do sorteio

Estudos sobre a Lei n.º 12.990/2014 sugerem que a problemática de sua eficácia não decorre apenas de falhas pontuais, mas de uma arquitetura institucional de bloqueios que se revelam em fracionamentos, restrições de elegibilidade, redefinições indevidas do objeto "cargo", opacidade estatística e uso estratégico de categorias administrativas para impedir a incidência do percentual legal (Oliveira *et al.*, 2025; Vaz, 2022; Coutinho; Arruda, 2022; Fernandes *et al,* 2021; Palma, 2021; Nunes; Marques, 2016).

O fracionamento pode operar em camadas. Estudos do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará) apresentam uma tipologia dos mecanismos de burla fundamentado pelo fracionamento (Oliveira; Santos; Santos, 2024). Uma delas é o fracionamento de cargos/vagas que ocorre quando um concurso trata como "unidades autônomas" aquilo que, juridicamente, é o mesmo cargo efetivo. Outra camada, mais sutil e decisiva para este artigo, é o fracionamento de elegíveis, caracterizado quando o edital cria barreiras adicionais para determinar quais candidaturas negras terão acesso real às vagas reservadas. O sorteio se encaixa nesse segundo tipo. Esse mecanismo adiciona-se à Lei um requisito ilegal e informalmente poderoso: "estar no perfil/área sorteado/a". Assim, o pertencimento racial autodeclarado deixa de ser condição suficiente para acessar o mecanismo reparatório, passando a depender de um critério aleatório não previsto na norma.

Do ponto de vista sociológico, o sorteio cumpre uma função política específica: ele preserva a estética da impessoalidade. Como a decisão é apresentada como aleatória, a desigualdade produzida parece "sem autor". O procedimento vira um álibi: se a cota não produzir inclusão, "foi azar". Essa operação é compatível com o diagnóstico de "lei pró-negros, interpretação pró-brancos": interpretações "técnicas"

CC BY

reconfiguram o dispositivo antirracista de modo a preservar o conforto da ampla concorrência, domesticando o redistributivo (Santos; Resende; Nunes, 2025). O resultado é perversamente elegante: a desigualdade é produzida por um mecanismo que se apresenta como neutralidade. Trata-se de uma forma de violência administrativa, revestida por luvas procedimentais e pela máscara do discurso "público, neutro e impessoal", configurando uma prática que, sob a aparência de neutralidade procedimental, produz efeitos restritivos incompatíveis com a finalidade da política pública.

Entende-se que tratando-se de políticas públicas, a utilização da estratégia de sorteio condiciona o acesso a um direito no interior de um grupo já historicamente excluído. Ele opera como filtro interno: cria desigualdade intra-cotas entre sujeitos de direitos. Por isso, o sorteio não é mero instrumento, é uma tecnologia de burla: um arranjo repetível, replicável, "justificável" por linguagem técnica, capaz de reduzir efeitos redistributivos sem revogar a lei. Em síntese, ele produz o que Oliveira e Santos (2025) evidenciam: o desmonte silencioso das ações afirmativas.

Diante de práticas de esvaziamento da política de ação afirmativa em processos de seleção de pessoas no âmbito federal, o monitoramento da implementação de políticas públicas constitui instrumento fundamental de controle social, especialmente quando se trata de ações afirmativas voltadas à promoção da igualdade racial e à superação do racismo institucional. Não basta a existência formal da norma: é necessário acompanhar sua aplicação concreta, identificar falhas, produzir evidências e acionar mecanismos de responsabilização quando houver desvios.

Nesse contexto, as Notas Técnicas emitidas pelo Grupo de Pesquisa Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará) desempenham papel estratégico ao articular análise jurídico-normativa, exame empírico dos editais e fundamentação teórica crítica, transformando dados dispersos em argumentos tecnicamente qualificados. Ao sistematizar inconsistências, explicitar práticas administrativas que esvaziaram a finalidade da Lei nº 12.990/2014 e oferecer recomendações orientadas pelo princípio da máxima eficácia, as Notas Técnicas

operam como instrumentos de controle social qualificado, incidência institucional e defesa da igualdade material, contribuindo para que a política pública não se reduza a promessa formal, mas se realize como direito efetivo.

METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, com desenho de estudo de casos múltiplos, fundamentada em análise documental e interpretação jurídico-normativa (Godoy, 1995). As pesquisas qualitativas objetivam investigar os fenômenos em seus contextos, a partir de uma perspectiva integrada, por meio de análises de um ou múltiplos casos (Godoy, 1995). Assim, o estudo de caso tem por enfoque a exploração e a descrição de uma experiência complexa; atrelada a essa estratégia, a pesquisa documental permite a análise de materiais variados, objetivando novas compreensões (Godoy, 1995). Nesse sentido, o objetivo metodológico consistiu em examinar não apenas a conformidade formal dos editais com a Lei nº 12.990/2014, mas os efeitos institucionais produzidos pelos arranjos administrativos adotados para operacionalizar a reserva de vagas.

Foram selecionados dois casos: (a) o Concurso Público do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) – Edital INMA nº 01/2023; e (b) o Concurso Público do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA) – Edital INPA nº 01/2023, ambos vinculados ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI). Os certames referem-se ao provimento do cargo efetivo de Pesquisador, regido pela Lei nº 8.691/1993, e apresentam como característica comum a adoção do sorteio de áreas ou especialidades como critério para alocação das vagas reservadas.

A escolha dos casos baseou-se em quatro critérios: (a) incidência da Lei nº 12.990/2014 sobre o mesmo cargo efetivo, não vinculado a instituição federal de ensino; (b) adoção explícita do sorteio como mecanismo de definição das especialidades contempladas pela reserva; (c) referência expressa à Nota Técnica nº 62/2023/DPA/SEPAR/MIR como fundamento interpretativo; e (d) existência de

documentação pública consolidada, incluindo editais, resultados homologados, notas técnicas e outros documentos.

Os documentos analisados foram editais listas de classificação e resultados homologados, Nota Técnica nº 03/2025 (INMA) e Nota Técnica nº 06/2025 (INPA), elaboradas pelo Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará), Nota Técnica nº 62/2023/DPA/SEPAR/MIR, recomendações do Ministério Público Federal e decisões judiciais relacionadas aos certames analisados. Adotou-se procedimento de triangulação documental, confrontando o desenho normativo dos editais, as interpretações administrativas apresentadas nas notas técnicas, os resultados efetivamente produzidos na implementação da Lei nº 12.990/2014.

A análise foi orientada por quatro eixos extraídos da Lei nº 12.990/2014 e da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC 41: (a) unidade de incidência da reserva (cargo efetivo); (b) critério de elegibilidade à reserva (autodeclaração como condição suficiente); (c) regime de concorrência (concomitante entre ampla concorrência e reserva de vagas); e (d) efetividade material da política, entendida como correspondência entre o potencial legal de vagas reservadas e sua ocupação efetiva.

A categoria de discriminação indireta foi operacionalizada a partir de três elementos: existência de prática formalmente neutra; produção de impacto restritivo ou desproporcional sobre o grupo racial protegido; e ausência de justificativa proporcional à finalidade reparatória da política afirmativa. O sorteio foi examinado como mecanismo aparentemente neutro que, ao introduzir condicionamento adicional ao acesso à reserva, produziu desigualdade no acesso à ação afirmativa dentro do próprio grupo beneficiário.

O estudo não pretende realizar generalização estatística para todo o serviço público federal, mas sim generalização analítica, voltada à identificação de padrão institucional que está sendo replicado em concursos públicos de inúmeras instituições federais. A análise evidencia o sorteio como mecanismo administrativo associado a efeitos restritivos sobre o direito da população negra à reserva de vagas, revelando incompatibilidade material com a finalidade das políticas de ações afirmativas em concursos públicos. Considerando as determinações constitucionais fixadas na ADC

CC BY

41 e as obrigações internacionais assumidas pelo Estado brasileiro, evidencia-se que a replicação desse procedimento, fundamentado pela aleatoriedade, compromete o princípio da máxima efetividade e impõe a necessidade de sua eliminação na fase de implementação da política.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Caso INMA: quando o direito vira percentil aleatório

O concurso do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) permite observar, em escala "laboratorial", como um direito reparatório pode ser reprogramado por um procedimento administrativo até perder sua função social. A Nota Técnica n.º 03/2025 sustenta que o edital do INMA não apenas adotou o sorteio como critério de alocação de vagas reservadas: ele o utilizou como critério de acesso ao próprio direito, redefinindo quem, dentro do grupo beneficiário, poderia ser considerado destinatário da política (Oliveira; Santos, 2025a). Nesse sentido, o sorteio, na leitura das autoras/es, institui um novo fracionamento "aos beneficiários", assegurando a concorrência às vagas reservadas apenas a uma parte dos negros autodeclarados.

O ponto crucial aqui é a diferença entre duas operações: (a) organizar administrativamente a lotação ou a especialidade de um cargo e (b) condicionar o acesso à reserva de vagas a um critério não previsto em lei. A Nota Técnica afirma que, em vez de assegurar o direito a todos os candidatos negros autodeclarados, como determina o art. 2º da Lei n.º 12.990/2014, o edital estabeleceu "de forma arbitrária e contrariando o que estabelece a lei" o sorteio de perfis que seriam "contemplados para recepcionar o direito" (Oliveira; Santos, 2025a). E essa decisão não é apresentada como idiossincrasia local. O edital do certame afirma que o INMA foi orientado pela Nota Técnica n.º 62/2023 do MIR, que aparece como referência do procedimento (INMA, 2023).

> A decisão de sortear os perfis de atuação com reserva de vaga foi resultado de orientação constante na Nota Técnica nº 62/2023/DPA/SEPAR/MIR, datada de 22 de agosto de 2023, da Diretoria de Políticas de Ações Afirmativas da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas, Combate e

> Superação do Racismo, integrante do Ministério da Igualdade Racial. (INMA, 2023, p. 4).

A partir da análise da Nota Técnica do Ministério da Igualdade Racial, verifica-se a recomendação de agregação de vagas do mesmo cargo efetivo e do sorteio de especialidade como possibilidade para a definição das vagas reservadas (MIR, 2023).

> A **segunda recomendação** diz respeito a alteração do formato dos concursos que foram realizados antes da existência da Lei nº 12.990/2014, de modo a agregar o máximo possível de vagas e ampliar o espectro de atuação dos cargos (quando possível) permitindo assim maior aglutinação das vagas. Neste tópico, reafirmamos que parece ser a melhor estratégia o lançamento de um edital único por Unidade de Pesquisa, e a **aplicação da reserva de 20% das vagas em cada cargo**: Pesquisador, Tecnologista e Analista. **Para definição da reserva de vagas a partir das especialidades é possível realizar o sorteio**, conforme os modelos supramencionados. (MIR, 2023, p. 5 - grifo nosso).

O mecanismo do sorteio produz na prática uma desigualdade intragrupo: dentro do conjunto de candidaturas negras, surge uma subcategoria que pode acessar a reserva de vagas e outra que é devolvida integralmente à ampla concorrência. Trata-se de uma reconfiguração silenciosa do sujeito de direito: a política deixa de ter como destinatário “pessoas negras autodeclaradas concorrendo ao mesmo cargo” (Brasil, 2014) e passa a ter como destinatário “pessoas negras autodeclaradas cujos perfis foram contemplados em sorteio” ou “pessoa negra com sorte”. O que se altera não é detalhe: é o regime de competição. A reserva de vagas, em vez de funcionar como rota adicional sem fechar a rota geral, passa a operar como porta única dependendo do perfil sorteado.

Em Nota Técnica elaborada pelo Observatório Opará, há a explicitação dessa operação ao descrever que, “de um lado”, tiveram direito às vagas reservadas candidaturas negras de perfis específicos; “por outro lado”, a esses negros foi negada a dupla porta de entrada prevista no art. 3º da Lei de Cotas Raciais (TCU, 2026; Oliveira; Santos, 2025a).

O documento do grupo de pesquisa apresenta, ainda, um conjunto de dados que não permite relativização. No concurso do INMA, inscreveram-se 522 candidatos, dos quais 53 (10,15%) se autodeclararam negros (Oliveira; Santos, 2025a). Entretanto, somente 15 candidaturas negras (28,30% do total de negros) tiveram a “sorte” de estar

CC BY

em perfis contemplados e, assim, acessar as vagas reservadas; as demais 38 candidaturas negras (71,70%) ficaram impedidas de concorrer às vagas reservadas no cargo de Pesquisador, desde o ato da inscrição no certame (Oliveira; Santos, 2025a). A Nota Técnica vai além da descrição e qualifica juridicamente o resultado: para essas 38 candidaturas, “a autodeclaração não foi suficiente” para alcançar o direito à reserva, sendo-lhes garantido apenas o “direito” de concorrer à ampla concorrência, o que contraria os arts. 2º e 3º da Lei nº 12.990/2014 (Oliveira; Santos, 2025a).

Em termos sociológicos, isso equivale a uma mudança de estatuto: o direito deixa de ser um dispositivo reparatório universal dentro do grupo beneficiário e passa a ser uma vantagem distribuída por acaso. A lei não cria cotas “para alguns negros”; ela cria cotas para pessoas negras em concursos federais, e é justamente essa universalidade intragrupo que o sorteio desorganiza. Sendo assim, a Nota Técnica sublinha que o sorteio não assegurou igualdade nem efetividade, uma vez que nos perfis contemplados pelo sorteio, não há candidatos negros aprovados para assumir as vagas reservadas do cargo de Pesquisador (Oliveira; Santos, 2025a). Ao mesmo tempo, houve duas pessoas negras aprovadas em vagas não sorteadas.

Esse achado desloca o debate do plano do “procedimento” para o plano do efeito. O sorteio não é apenas irregular por acrescentar condição extra à elegibilidade, ele é materialmente ineficaz para o fim público que justificaria a ação afirmativa: alterar padrões de sub-representação. A política vira formalidade sem poder de redistribuição.

Considerando o exposto, o caso INMA encaixa-se diretamente no alerta da ADC 41: a política de cotas pode ser fraudada pela própria Administração, quando implementada de modo a restringir alcance ou desvirtuar objetivos (Brasil, 2017). O relator ressalta que os concursos não podem fracionar vagas conforme especialização exigida para burlar a política e reafirma a centralidade da ordem classificatória e da aplicação do percentual ao conjunto do concurso (Brasil, 2017). O sorteio, nesse sentido, não é um “jeitinho inocente”; é um procedimento que internaliza a burla como rotina: a lei continua “existindo”, mas seu alcance é filtrado. O direito é colocado numa esteira e, no meio do caminho, surge uma roleta.

CC BY

Caso INPA: o fracionamento e a loteria como política pública

O concurso do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA) amplia a escala do problema e mostra como a burla pode operar por desenho institucional replicável. A Nota Técnica n.º 06/2025, do Opará, situa o contexto: as vagas autorizadas ao MCTI foram distribuídas por Unidades de Pesquisa (UPs), e a portaria atribuiu aos dirigentes das UPs a realização dos concursos para provimento, entre outros, dos cargos de Pesquisador e Tecnologista (Oliveira; Santos, 2025b). Nesse arranjo, o INPA recebeu 51 vagas para o cargo efetivo de Pesquisador e 12 para o cargo de Tecnologista (Oliveira; Santos, 2025b). O que se torna analiticamente decisivo é o que o edital faz em seguida com essas vagas.

O edital do INPA reafirma que há apenas dois cargos em disputa, inclusive citando as leis que os regulamentam. Porém, internamente, as vagas de Pesquisador (51) foram divididas em 50 áreas de atuação/especialidades, e as de Tecnologista (12) em 11 áreas (Oliveira; Santos, 2025b). Essa segmentação é do ponto jurídico-organizacional, no entanto, “independente da formação dos candidatos”, os cargos públicos em seleção eram apenas dois; logo, a unidade de incidência da política é o cargo efetivo, não a área. A “área” funciona como categoria administrativa de lotação e de escopo de atribuições, mas não deveria funcionar como categoria capaz de fragmentar o direito de acesso à igualdade material das pessoas negras, uma vez que a Lei nº 12.990/2014 tem como elemento central o “provimento do cargo efetivo” (Brasil, 2014).

Para além do fracionamento por vaga, e ainda que o edital atenda formalmente ao art. 1º da Lei nº 12.990/2014 quanto à reserva de 20% das vagas, informando que 10 vagas do cargo de Pesquisador foram destinadas à população negra, o direito às ações afirmativas não foi assegurado a todas/os as/os concorrentes. Isso porque o edital estabeleceu como critério de alocação das vagas reservadas o sorteio das áreas que seriam contempladas para “recepcionar o direito”.

Nesse contexto, verifica-se um cumprimento parcial da lei. A política deixa de ser regida pela autodeclaração como critério para concorrer às vagas reservadas no

cargo efetivo, com classificação e concorrência concomitante, e passa a ser disciplinada por um mecanismo de loteria, que redefine as condições de acesso ao direito assegurado pela norma.

O ponto mais grave do caso INPA apontado pela Nota Técnica descreve a vedação direta à dupla modalidade de ingresso assegurada pela norma: ampla concorrência e reserva de vagas. Ela afirma que o sorteio "veda a dupla modalidade de entrada": nas áreas sorteadas, candidatos não concorrem concomitantemente à ampla concorrência; nas áreas não sorteadas, não concorrem à reserva de vagas (Oliveira; Santos, 2025b). Ou seja: em vez de "ampla concorrência e cotas", instala-se um regime de "ampla concorrência ou cotas". Isso rebaixa o desenho normativo, pois a porta dupla é componente constitutivo central da política pública e não um adereço.

Na Nota Técnica formulada pelo Opará, a crítica é contundente: o sorteio parte do princípio de que "não é possível indicar o destinatário", desconsiderando tanto a autodeclaração quanto à classificação do candidato em vagas reservadas para provimento de cargo efetivo, e ainda interpreta erroneamente a lei como se versasse sobre concurso exclusivo para reserva de vaga, não reconhecendo a dupla condição de participação (Oliveira; Santos, 2025b). Essa passagem é central para uma leitura sociológica do Estado: o que está em jogo não é apenas ilegalidade procedural, mas uma espécie de epistemologia administrativa que "não enxerga" o sujeito de direito. Se o Estado diz que não pode identificar o destinatário, ele se desobriga da lógica meritocrática interna da própria política (classificação) e transfere o direito para o acaso.

O documento emitido pelo grupo de pesquisa Opará também apresenta um quadro mostrando a incidência do sorteio em diversos editais no âmbito do MCTI, sugerindo que a prática se tornou comum em parte significativa das UPs, e reafirma os "aspectos centrais" da lei (três vagas mínimas, autodeclaração, dupla condição, classificação) como parâmetros que deveriam impedir esse tipo de desenho (Oliveira; Santos, 2025b).

CC BY

Sob a perspectiva sociológica, é justamente essa difusão que constitui o núcleo do problema: quando um procedimento se dissemina, deixa de ser exceção e converte-se em padrão institucional. E um padrão institucional tem o potencial de normalizar práticas que produzem efeitos contrários à finalidade da lei, esvaziando, por dentro, aquilo que a norma buscou afirmar.

A orientação do Ministério da Igualdade Racial e a produção Estatal de discriminação indireta

Nos concursos analisados, o sorteio não surge como improviso isolado. As notas técnicas indicam que sua adoção foi influenciada por orientação oriunda do Ministério da Igualdade Racial, especialmente a Nota Técnica nº 62/2023/DPA/SEPAR/MIR (MIR, 2023). Embora desprovida de natureza normativa vinculante, essa Nota passou a operar como referência interpretativa para diversas Unidades de Pesquisa. Ao admitir o sorteio como possibilidade administrativa para definição das especialidades contempladas, sua leitura contribuiu para a consolidação de um desenho institucional posteriormente questionado quanto à sua compatibilidade com a finalidade da Lei nº 12.990/2014.

A sociologia do Estado auxilia na compreensão desse processo: quando determinada interpretação circula a partir de órgão institucionalmente associado à promoção da igualdade racial, ela tende a adquirir legitimidade técnica e a converter-se em referência administrativa. Nesse contexto, a recomendação passa a ser replicada por diferentes unidades e consolida-se como prática recorrente. No âmbito do MCTI, registra-se que 12 das 17 Unidades de Pesquisa contempladas com vagas adotaram o sorteio, percentual aproximado de 70% (Oliveira; Santos, 2025b). O fenômeno, portanto, não se restringe a episódio isolado, mas evidencia a difusão de um padrão institucional.

Esse processo pode ser interpretado pela categoria de discriminação racial indireta: dispositivos aparentemente neutros produzem desvantagem particular para

um grupo racial, salvo se houver justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos (Santos, 2025; Brasil, 2022).

Importa registrar que, há recomendação do Ministério Público Federal (MPF) para que se deixe de adotar método que submeta a efetividade da reserva de vagas a "critério de sorte", devido ao alto risco de inefetividade (PFDC/MPF, 2025; MPF/PRDC/SE, 2021). Ademais, no caso do INMA, também houve recomendação do MPF para que o orgão

> Retifique o fluxo de convocações do Edital nº 001/2023, passando a utilizar uma Lista Única de Classificação de Negros por Cargo. Nessa lista, todos os candidatos negros aprovados devem ser ordenados por sua nota final global, independentemente do perfil técnico, para fins de ocupação das 3 vagas reservadas" (MPF/PRDC/ES, 2026, p. 4).

Em abril de 2026, o INMA acatou a recomendação do MPF [1]. Além da nomeação imediata de candidatos aprovados, o Instituto assumiu o compromisso formal de compensar o déficit de vagas destinadas às cotas étnico-raciais em concursos futuros, reconhecendo a necessidade de assegurar o pleno cumprimento da legislação de ações afirmativas e a efetividade da política de igualdade racial no serviço público.

Já no caso do INPA, há decisão judicial que suspende o sorteio de vagas de ações afirmativas, tanto a favor de candidato da ampla concorrência que viu a vaga ser destinada à cotista pela aleatoriedade (MS nº 31562/DF), como a favor de candidatas/os negras/os anteriormente prejudicadas/os pelo sorteio, nos processos nº 1071872-04.2025.4.01.3400 e nº 1080942-45.2025.4.01.3400.

Esse contraste é analiticamente relevante: enquanto um órgão de controle advertiu para o risco de esvaziamento da política, a orientação ministerial passou a operar como referência interpretativa que admitiu o sorteio como mecanismo de operacionalização da reserva, contribuindo para a adoção de um desenho administrativo posteriormente questionado quanto à sua compatibilidade com a finalidade da Lei nº 12.990/2014.

[1] Acesso ao despacho em https://observatorioopara.com.br/wp-content/uploads/2026/05/Despacho-n.-30862026-Registro-de-acatamento-da-decisao_4.pdf

CC BY

Racismo institucional, burocracia e a estética da neutralidade

Os casos do INMA e do INPA revelam um padrão: a ação afirmativa é formalmente reconhecida, mas materialmente contida. Esse padrão combina dois elementos que se reforçam: (1) fracionamentos que transformam o objeto jurídico (cargo) em microobjetos administrativos (áreas/perfis) e (2) sorteio como mecanismo de alocação que opera, na prática, como filtro de elegibilidade. A soma desses elementos produz um tipo específico de racismo institucional: aquele que não se apresenta como "negação", mas como "implementação mínima".

O STF, na ADC 41, nomeia explicitamente duas formas de burla: fraudes por concorrentes e fraudes pela Administração. A segunda é definida como implementação que restringe alcance ou desvirtua objetivos da política (Brasil, 2017). E o relator estabelece parâmetros que funcionam como antídotos contra o tipo de desenho visto no INMA e no INPA, incluindo a proibição de fracionar vagas de acordo com especialização exigida para burlar a política e a centralidade da ordem classificatória (Brasil, 2017). Na leitura sociológica, estes parâmetros mostram que a legalidade não é apenas "seguir a letra": é impedir que a burocracia use artifícios para se furtar ao cumprimento. O relatório sobre a lei reforça essa ideia ao citar o voto: deve-se impedir que a Administração se furte ao cumprimento "mediante artifícios que limitem o seu alcance" (Brasil, 2017).

Por que o sorteio é tão sedutor burocraticamente? Porque ele produz um efeito simbólico: a desigualdade aparece como "sem autor". A decisão se recobre de impessoalidade, e a impessoalidade funciona como máscara. Mas o próprio texto da Nota Técnica do INPA explicita que o sorteio "fere dois direitos" e restringe alcance/desvirtua objetivos da Lei n.º 12.990/2014 (Oliveira; Santos, 2025b). Ou seja, a impessoalidade não é neutralidade; é estratégia de administração do conflito. Em um país onde o antirracismo institucional sempre enfrentou resistência, procedimentos "aleatórios" podem operar como forma de reduzir o poder redistributivo sem declarar oposição. Quando a inclusão vira acaso, a desigualdade vira estatística aceitável.

CC BY

A tipologia sobre os mecanismos de burla destaca que o eixo estruturante das burlas é o fracionamento da totalidade das vagas, e lembra a condição-chave da lei: a incidência exige mínimo de três vagas[2] para provimento do cargo efetivo. Se for possível reduzir para uma ou duas, torna-se possível "tornar a lei sem efeito" (Oliveira *et al.*, 2025). Essa frase tem força sociológica porque aponta para a racionalidade do bloqueio: não é necessário combater a lei frontalmente; basta operar no desenho de modo que ela não alcance o patamar necessário para produzir mudança. Quando o Estado fragmenta o concurso, ele não apenas organiza: ele governa o alcance do direito.

As Notas Técnicas do Opará insistem em um ponto que, na prática, define a política: o destinatário da reserva deve ser identificável por autodeclaração e classificação no mesmo cargo. Quando a Nota sobre o INPA afirma que o sorteio parte do princípio de que "não é possível indicar o destinatário", ela revela uma operação de fundo: a política é reescrita como se não tivesse sujeito (Oliveira; Santos, 2025b). E quando a política perde o sujeito, ela perde o vínculo com a justiça material. O que resta é a probabilidade. No lugar do direito concorrencial, aparece uma "chance" concorrencial. Isso tem efeito cultural e institucional: normaliza a ideia de que o acesso de pessoas negras ao serviço público pode ser administrado como contingência.

Há, por fim, um elemento analítico recorrente na implementação de políticas de igualdade: elas são tratadas como problema administrativo, não como prioridade ética do Estado. O sorteio aparece, então, como "solução" para um "problema" inventado ou inflado, sem evidência suficiente, o que compromete a orientação técnica do órgão formulador (Oliveira; Santos, 2025b).

O resultado é paradoxal: cria-se um procedimento para supostamente garantir direitos, mas ele opera como tecnologia de contenção. A máquina pública "funciona", mas funciona contra o objetivo reparatório. A lei fica de pé, só que como poste: ilumina o discurso, não move a rua.

[2] Atualizado para duas vagas no texto da Lei nº 15.142/2025.

CC BY

A Convenção Interamericana contra o Racismo e o dever de máxima efetividade das ações afirmativas

A análise dos casos do INMA e do INPA, tal como desenvolvida, já demonstra com consistência a incompatibilidade do sorteio com a finalidade da Lei nº 12.990/2014 e com a orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 41. Em reforço a essa conclusão, revela-se pertinente incorporar ao debate o parâmetro adicional fornecido pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.932/2022.

A Convenção integra o sistema interamericano de proteção dos direitos humanos e estabelece obrigações vinculantes ao Estado brasileiro no combate ao racismo estrutural e institucional. Sua incorporação ao ordenamento jurídico com status supralegal impõe que a interpretação da legislação interna, inclusive da Lei nº 12.990/2014, observe o princípio da máxima efetividade das políticas antirracistas.

O artigo 5º da Convenção determina que os Estados Partes adotem medidas especiais e ações afirmativas destinadas a assegurar a igualdade real de oportunidades. Não se trata de faculdade administrativa, mas de dever jurídico internacional (Brasil, 2022). A igualdade formal, por si só, é reconhecida como insuficiente diante de desigualdades estruturais persistentes.

A própria Convenção define discriminação racial indireta como aquela resultante de disposições ou práticas aparentemente neutras que produzam impacto desproporcional negativo sobre determinado grupo racial. Essa definição dialoga diretamente com a problemática examinada no artigo: o sorteio de perfis e áreas, embora formalmente neutro, gera impacto concreto de redução da eficácia da reserva de vagas, restringindo o acesso da população negra ao cargo Pesquisador.

Nesse ponto, a doutrina tem ressaltado que os tratados interamericanos de combate à discriminação impõem obrigações positivas de transformação estrutural. Flávia Piovesan observa que tais instrumentos “exigem dos Estados não apenas a abstenção de práticas discriminatórias, mas a adoção de políticas públicas eficazes

CC BY

voltadas à remoção de desigualdades históricas e estruturais" (Piovesan, 2022). A efetividade, portanto, não é elemento acessório, mas núcleo do compromisso internacional assumido.

Sob essa perspectiva, o debate sobre o sorteio não pode ser reduzido a questões meramente procedimentais. A adoção de mecanismo administrativo que condicione a incidência da reserva de vagas ao acaso compromete a intensidade da política afirmativa e tensiona o dever convencional de assegurar medidas eficazes contra a discriminação racial.

A Convenção reforça o entendimento trazido no presente artigo, sobre as ações afirmativas, que devem ser interpretadas de modo a maximizar sua capacidade de produzir inclusão racial concreta. Práticas que fragmentam vagas, reduzem a base de cálculo ou limitam a aplicação do percentual de reserva não apenas esvaziam a finalidade da Lei nº 12.990/2014, mas também se mostram incompatíveis com o compromisso internacional de promoção da igualdade material.

Dessa forma, a articulação entre a Lei nº 12.990/2014, a decisão do STF na ADC 41 e a Convenção Interamericana contra o Racismo consolida um eixo normativo convergente: (i) constitucionalidade das ações afirmativas; (ii) vedação à sua neutralização por expedientes administrativos; e (iii) obrigação internacional de assegurar sua máxima eficácia.

Os casos do INMA e do INPA não revelam apenas divergência interpretativa administrativa, mas colocam em evidência o risco de descumprimento de um dever jurídico mais amplo, nacional e internacional, de promoção da igualdade racial substantiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os concursos do INMA e do INPA demonstram que o sorteio não é detalhe operacional: é tecnologia de burla que transforma direito em probabilidade, fragmenta o sujeito de direito e produz desigualdade intra-cotas. Ao condicionar acesso às vagas reservadas à contemplação por sorteio, a administração cria barreira extra-legal e

viola o núcleo da lei: concorrência concomitante e acesso universal dentro do grupo beneficiário (Brasil, 2014). Mais grave, o sorteio se difunde por orientação estatal referida como contributiva para retirada de direitos da população negra, evidenciando como dispositivos administrativos formalmente neutros podem produzir efeitos de discriminação indireta.

A luta antirracista, portanto, não termina na promulgação da lei. Ela continua na disputa pela implementação, onde a burocracia funciona como arena silenciosa: um lugar em que decisões "técnicas" podem proteger direitos ou produzir sua erosão. O sorteio é uma dessas decisões: ele substitui a ética reparatória por governança do acaso e, com isso, reencena o velho gesto estatal de "deixar a população negra à sorte", agora com carimbo e protocolo (Brasil, s.d.).

Se a Lei n.º 12.990/2014 é conquista histórica, sua eficácia depende de vigilância, reparação e vontade política. Caso contrário, ela corre o risco de se tornar aquilo que o racismo institucional sabe fabricar com maestria: uma política de vitrine, com números no papel e portas fechadas no mundo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALVES, L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, p. 212-221, 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.932, de 14 de dezembro de 2022**. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.html. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/9605. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas

pela União. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. Ministério Público Federal (MPF). Procuradoria da República no Espírito Santo. **Procedimento nº PR-ES-00004780.2026**. Vitória, 2026. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas, Combate e Superação do Racismo. Diretoria de Políticas de Ações Afirmativas. **Nota Técnica nº 62/2023/DPA/SEPAR/MIR**. Processo nº 21290.202717/2023-41. Brasília, DF, 22 ago. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/observatorio/pt-br/assuntos/concursos/documentos/nota_tecnica_62_2023_dpa-separ-mir.pdf. Acesso em: 02 fev. 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Declaratória De Constitucionalidade 41**. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166. Acesso em: 15 fev. 2026.

COUTINHO, G. S.; ARRUDA, D. O. 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, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403

FERNANDES, R. R. D. *et al*. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação e Sociedade**, v. 42, e254846, 2022. DOI: http://doi.org/10.1590/ES.254846.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20–29, maio 1995. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004.

NUNES, G.V. A. L.; MARQUES, V. T. Reserva de Vagas para Negros e Pardos: Concursos Públicos para Docente do Instituto Federal de Alagoas. **RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 2, p. 937-946, 2016. http://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/381

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, R. S. **O sorteio e o desmonte silencioso das ações afirmativas**. Le Monde Diplomatique Brasil, 13 ago. 2025. Disponível em: https://diplomatique.org.br/o-sorteio-e-o-desmonte-silencioso-das-acoes-afirmativas/. Acesso em: 15 fev. 2026.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014**: um cenário devastador de fraudes. Petrolina: Univasf, 2024.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, E. S. **Nota Técnica nº 03/2025** - Análise do Concurso Público do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA/MCTI) - Edital INMA Nº 01/2023.

CC BY

2025a. Disponível em: https://observatorioopara.com.br/?p=3009. Acesso em: 10 fev. 2026.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, E. S. **Nota Técnica nº 06/2025** - Análise do Concurso Público do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA/MCTI) - Edital INPA Nº 01/2023. 2025b. Disponível em: https://observatorioopara.com.br/?page_id=470/#sec-notas-tecnicas. Acesso em: 10 fev. 2026.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, E. S.; SANTOS, A. G.; JUCHEM, L. A implementação da Lei nº 12.990/2014: Uma tipologia dos mecanismos de burla e as faces do racismo institucional. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 35, n. 75, p. 70-95, jan. 2025.

PALMA, V. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal. **Boletim de Análise Político-Institucional**, 31, p. 107-113, 2021.

SANTOS, M. C. R. Convenção interamericana contra o racismo: uma análise sobre seu impacto na ordem constitucional e no sistema de justiça e segurança pública brasileiros. **Diké** (Uesc), v. 24, n 29, p. 02-22, jul./dez. 2025.

VAZ, L. S. **Cotas raciais.** São Paulo: Jandaíra, 2022.

WERNECK, J. **Racismo institucional**: uma abordagem conceitual. São Paulo: Geledés, 2013. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf. Acesso em: 12 fev. 2026.

Submetido em março de 2026

Avaliado em maio de 2026

Publicado em outubro de 2026