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

SUBIMPLEMENTAÇÃO E A REPARAÇÃO DE VAGAS NÃO IMPLEMENTADAS NA LEI Nº 12.990/2014

UNDER-IMPLEMENTATION AND THE REPAIR OF VACANCIES NOT IMPLEMENTED IN LAW NO. 12.990/2014

IMPLEMENTACIÓN INCOMPLETA Y SUBSANA DE LAS VACANTES NO IMPLEMENTADAS EN LA LEY N.° 12.990/2014

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)

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

Lucia Campos Pellanda
pellanda@ufcspa.edu.br
Doutora em Ciências da Saúde pelo Instituto de Cardiologia do Rio Grande do Sul
Professora da UFCSPA e Bolsista PQ-B do CNPq

Cláudia Daiane Garcia Molet
claudiamolet@yahoo.com.br
Doutora em História pela UFRGS
Professora da UFPel e Pesquisadora do Opará/Univasf

Clemens Soares dos Santos
clemens.santos@gmail.com
Mestre em Direito Constitucional pelo Instituto de Direito Público (IDP)
Auditor Federal de Controle Externo do Tribunal de Contas da União (TCU) e Pesquisador do Opará/Univasf

RESUMO

Este artigo analisa a subimplementação da Lei nº 12.990/2014 no âmbito do serviço público federal brasileiro, sustentando que a baixa efetividade na execução da política de reserva de

CC BY

vagas para pessoas negras configura violação constitucional e enseja dever de reparação. A partir de análise jurídico-constitucional combinada com exame de dados empíricos extraídos de relatórios oficiais do Estado brasileiro e da literatura sobre racismo estrutural e institucional, demonstra-se que a aplicação fragmentada da política produziu déficits acumulados de vagas não implementadas, especialmente no cargo de Professor do Magistério Superior. A análise fundamenta-se ainda na Constituição Federal e na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Sustenta-se que tais déficits geram dever jurídico de reparação em dupla dimensão: quantitativa, mediante recomposição compensatória das vagas não providas; e patrimonial, nos casos de prejuízos financeiros mensuráveis. O artigo defende que a reparação não implica ampliação da política de ação afirmativa vigente, mas sim a restauração da legalidade constitucional violada.

Palavras-chave: Ações Afirmativas. Igualdade Material. Racismo Institucional. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This article analyzes the under-implementation of Law No. 12,990/2014 within the Brazilian federal public service, arguing that the low effectiveness in the execution of the policy of reserving positions for Black people constitutes a constitutional violation and gives rise to a duty of reparation. Based on a legal-constitutional analysis combined with an examination of empirical data extracted from official reports of the Brazilian State and the literature on structural and institutional racism, it is demonstrated that the fragmented application of the policy has produced accumulated deficits of unimplemented positions, especially in the position of Professor of Higher Education. The analysis is also based on the Federal Constitution and the Inter-American Convention against Racism, Racial Discrimination and Related Forms of Intolerance. It is argued that such deficits generate a legal duty of reparation in two dimensions: quantitative, through compensatory replacement of unfilled positions; and patrimonial, in cases of measurable financial losses. The article argues that reparations do not imply expanding the existing affirmative action policy, but rather restoring the violated constitutional legality.

Keywords: Affirmative action. Substantive equality. Institutional racism. Public policy.

RESUMEN

Este artículo analiza la subimplementación de la Ley n.º 12.990/2014 en la función pública federal brasileña, argumentando que la baja efectividad en la ejecución de la política de reserva de plazas para personas negras constituye una violación constitucional y da lugar a un deber de reparación. Con base en un análisis jurídico-constitucional, combinado con un examen de datos empíricos extraídos de informes oficiales del Estado brasileño y la literatura sobre racismo estructural e institucional, se demuestra que la aplicación fragmentada de la política ha generado un déficit acumulado de plazas no implementadas, especialmente en el puesto de profesora/profesor de educación superior. El análisis también se basa en la Constitución Federal y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. Se argumenta que dichos déficits generan un deber legal de reparación en dos dimensiones: cuantitativa, mediante la sustitución compensatoria de plazas vacantes; y patrimonial, en casos de pérdidas financieras mensurables. El artículo

CC BY

argumenta que las reparaciones no implican ampliar la política de acciones afirmativas existentes, sino restaurar la legalidad constitucional violada.

Palabras clave: Acción afirmativa. Igualdad material. Racismo institucional. Políticas públicas.

INTRODUÇÃO

A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, conhecida como Lei de Cotas Raciais (LCR) nos concursos públicos, instituiu a reserva de 20% das vagas em certames federais para pessoas negras (Brasil, 2014), consolidando, no âmbito do serviço público federal, a expansão das políticas de ação afirmativa para além do acesso à educação superior e alcançando os quadros permanentes do Estado. Ao fazê-lo, a norma afirmou-se como marco histórico no enfrentamento das desigualdades raciais e na construção de mecanismos institucionais de equidade e reparação para o acesso ao mercado de trabalho público.

É importante historicizar a criação da Lei nº 12.990/2014 a partir da participação ativa do Movimento Negro, que há décadas luta pelo acesso da população negra à educação, tanto como estudantes quanto como docentes, bem como pela incorporação de epistemologias negras nos currículos escolares e universitários. A partir da década de 1990, com o processo de redemocratização do país após a ditadura militar, o Movimento Negro intensificou sua atuação na pressão por ampliação de direitos para a população negra.

Em 2001, a Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), constituiu um marco importante na construção de compromissos internacionais de enfrentamento ao racismo. No Brasil, em 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com o objetivo de formular e coordenar políticas de ações afirmativas. No mesmo ano, foi aprovada a Lei nº 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino da história e da cultura africana e afro-brasileira nos currículos escolares.

CC BY

Em 2012, após intensos debates e disputas políticas, foi aprovada a Lei nº 12.711/2012, que instituiu a política de cotas para o acesso às instituições federais de ensino superior e técnico. Dois anos depois, em 2014, foi sancionada a Lei nº 12.990/2014, que estabeleceu a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos federais. Cada uma dessas conquistas deve ser permanentemente acompanhada e defendida em um país marcado pelo racismo estrutural. As normas mencionadas foram aprovadas e permanecem vigentes graças à atuação persistente de movimentos sociais, organizações da sociedade civil e pessoas comprometidas com sua aprovação, monitoramento, implementação e revisão.

Se as políticas de cotas nas universidades e institutos federais transformaram o perfil discente das instituições públicas de ensino (Trevisol; Dal Bello; Nierotka, 2024), a LCR projetou essa transformação para o interior da burocracia estatal, alcançando universidades, institutos federais e demais órgãos da administração pública federal, incluindo autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União (Brasil, 2014). O objetivo era de que, durante a primeira década após a Lei nº 12.990/2014, fosse possível aproximar a composição dos servidores da administração pública federal dos percentuais observados no conjunto da população brasileira (Brasil, 2013).

Embora reconhecesse que os concursos públicos se constituem em método de seleção isonômico, meritocrático e transparente, a formulação da Lei nº 12.990/2014 também partiu do diagnóstico de que tais mecanismos não haviam sido suficientes para assegurar tratamento efetivamente igualitário entre pessoas negras e não negras no serviço público (Brasil, 2013). Ao admitir que a sub-representação da população negra nos cargos públicos, inclusive nas carreiras docentes e técnico-administrativas das instituições federais de ensino, decorre de desigualdades estruturais historicamente consolidadas, a LCR representou um deslocamento estrutural em relação à tradição de neutralidade formal dos concursos públicos, exigindo ajustes institucionais visando a concretização da igualdade material necessária para o alcance dos resultados pretendidos.

No entanto, passados mais de dez anos da entrada em vigência, impõe-se a avaliação da efetividade da norma, especialmente no contexto das instituições

públicas de ensino. Pesquisas acadêmicas (Coutinho; Arruda, 2022; Palma, 2021; Mello; Resende, 2019), análises institucionais e relatórios oficiais (Brasil, 2024a; Brasil, 2021) indicam que a efetividade da implementação da política não foi alcançada, registrando-se aplicação fragmentada da reserva (Oliveira *et al*, 2025; Oliveira; Santos; Santos; Vaz, 2021), adoção de critérios aleatórios fundamentados por sorteio de vagas (Oliveira; Santos, 2025) ausência de mecanismos automáticos de compensação de *déficits* acumulados, fragilidades no monitoramento e lacunas de transparência na consolidação de dados. Tais fatores resultaram em passivos estruturais de vagas não ocupadas pelos sujeitos de direito a quem a Lei nº 12.990/2014 se destinava, impactando diretamente a composição racial dos quadros institucionais. Dados do Observatório da Presença Negra no Serviço Público [1] evidenciam que servidoras e servidores públicos negros correspondem a 40% do total de vínculos no Poder Executivo Federal e a 28% no Poder Judiciário.

A inefetividade observada ultrapassa a dimensão administrativa e alcança o campo educacional em sentido amplo. A composição racial do serviço público, especialmente nas universidades e nos institutos federais, influencia a produção acadêmica, a formulação de políticas educacionais, os referenciais pedagógicos e os espaços de decisão institucional. Quando a política de cotas raciais não é integralmente implementada, perpetuam-se assimetrias que afetam não apenas o acesso a cargos, mas também os horizontes formativos e epistemológicos das instituições públicas de ensino. No que se refere às universidades públicas, em 2024, do conjunto de 110.450 docentes que se autodeclararam no Censo da Educação Superior, 69,03% eram brancos, enquanto 29,39% se declararam pretos, pardos ou indígenas (Brasil, 2025a).

Diante disso, o presente artigo parte da hipótese de que a subimplementação da Lei nº 12.990/2014 configura violação constitucional ao direito à igualdade material no acesso ao serviço público. Sustenta-se que os *déficits* acumulados de vagas não implementadas geram dever de reparação, compreendido em dupla dimensão: quantitativa, mediante recomposição das vagas não reservadas ao longo da vigência

[1] Acesso em https://www.observatoriopresencanegra.com.br/.

CC BY

da norma; e patrimonial, diante dos prejuízos financeiros decorrentes da omissão administrativa.

Metodologicamente, o estudo combina análise jurídico-constitucional, análise de dados oficiais disponíveis, incluindo avaliações oficiais da política no âmbito do Poder Executivo Federal, e revisão da produção acadêmica sobre ações afirmativas, igualdade racial e educação pública.

Ao discutir a primeira década de vigência da LCR, este trabalho desloca o debate do plano exclusivamente avaliativo para o plano constitucional: não se trata apenas de indagar se a política produziu resultados administrativos, mas de analisar se o Estado, especialmente em suas instituições de ensino, cumpriu integralmente o dever constitucional de promover a igualdade material e a diversidade racial em seus quadros. A reparação das vagas não implementadas, nesse sentido, não constitui inovação, mas condição necessária para que a promessa de democratização do acesso ao serviço público federal alcance efetivamente os espaços de poder, decisão e produção de conhecimento. Além disso, o artigo apresenta experiências em curso de reparação de vagas, originadas a partir de diferentes centros institucionais e impulsionadas por distintos arranjos de tomada de decisão.

RACISMO ESTRUTURAL, BUROCRACIA INSTITUCIONAL E EVIDÊNCIAS DA INEFETIVIDADE

A compreensão da inefetividade da Lei nº 12.990/2014 requer abordagem interdisciplinar que ultrapasse a dimensão empírica, articulando literatura especializada e marcos normativos e constitucionais. Tal análise deve considerar as dinâmicas de poder que atravessam as instituições públicas e a persistência do racismo como mecanismo estruturante de reprodução das desigualdades (Theodoro, 2022). No contexto brasileiro, o racismo estrutural não opera apenas por meio de atos explícitos de discriminação, mas ele organiza instituições, distribui oportunidades de forma desigual e orienta padrões decisórios que naturalizam assimetrias raciais (Almeida, 2019; Bento, 2022). No plano organizacional, essa dinâmica se expressa pelo racismo institucional (Macpherson, 1999; Werneck, 2013), materializado em

rotinas e critérios aparentemente técnicos e neutros que reiteram padrões sistemáticos de exclusão e restringem a presença de pessoas negras em espaços de poder e de produção de conhecimento.

Nessa perspectiva, o Estado não figura como instância neutra, mas pode reproduzir desigualdades quando suas práticas administrativas carecem de mecanismos efetivos de implementação, monitoramento, correção e *accountability,* especialmente no âmbito das políticas de ação afirmativa, como a Lei nº 10.639/2003, a Lei nº 12.711/2012 (e suas alterações) e a Lei nº 12.990/2014. A fragmentação do cargo efetivo (parâmetro expressamente previsto na Lei nº 12.990/2014) em unidades menores, como áreas de conhecimento ou especialidades, por vezes associada à adoção de sorteio para definição das vagas reservadas, exemplifica essa dinâmica. Sob justificativas organizacionais ou sob o manto da autonomia universitária, tais expedientes esvaziam a capacidade transformadora da ação afirmativa, convertendo instrumento de correção estrutural em aplicação restrita, pulverizada e desigualmente distribuída.

As evidências empíricas corroboram essa interpretação. Em 2021, a efetividade da norma alcançava 15,4% no conjunto das carreiras federais (excetuado o Magistério Superior), enquanto, para o cargo de Professor do Magistério Superior, o percentual médio de nomeações em vagas reservadas era de apenas 0,53% (Brasil, 2021). Relatório do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará), em parceria com o Movimento Negro Unificado (MNU), demonstrou a continuidade dessas práticas ao longo do tempo e entre instituições. Em 2024, a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) confirmou a persistência das falhas de implementação: 1,6% de nomeações no Magistério Superior e 7,2% nas demais carreiras (Brasil, 2024a).

O Relatório de Avaliação da Política de Cotas no Poder Executivo Federal (Brasil, 2024a) também identificou fragilidades no monitoramento, como a ausência de dados consolidados sobre nomeações por vagas reservadas e a inexistência de sistema integrado de acompanhamento. Essa lacuna compromete tanto a produção de evidências quanto a capacidade estatal de diagnosticar e corrigir falhas na implementação da Lei nº 12.990/2014. Importante registrar que, em políticas cuja

legitimidade depende de transparência e demonstração de resultados, a falta de informações qualificadas dificulta o controle social e favorece a invisibilização de *déficits* estruturais, tornando a inefetividade menos perceptível e, consequentemente, menos sujeita a correção.

A articulação entre referencial teórico e dados empíricos indica que a insuficiência na implementação da Lei nº 12.990/2014 não decorre de falhas pontuais, mas revela padrão institucional mais profundo: a dificuldade de internalização de políticas antirracistas nas rotinas administrativas do Estado brasileiro. Quando a efetividade da igualdade racial depende da interpretação contingente de gestores/as ou de sistemas frágeis de monitoramento, a burocracia pode reproduzir desigualdades sob a aparência de neutralidade técnica. A inefetividade configura, assim, fenômeno estrutural resultante da combinação entre desenho institucional insuficiente para a implementação e monitoramento da política pública, fragilidade de governança e permanência de hierarquias raciais nas organizações públicas.

No campo da educação superior, os efeitos da subimplementação da Lei nº 12.990/2014 extrapolam a dimensão quantitativa do provimento de cargos efetivos. A composição racial do corpo docente influencia agendas de pesquisa, referenciais teóricos mobilizados, temas legitimados como objeto científico e perspectivas epistemológicas reconhecidas como centrais. A baixa presença de docentes negros/as nas universidades federais afeta não apenas indicadores de diversidade institucional, mas a pluralidade de experiências e saberes que estruturam a produção acadêmica e a formação discente. A execução incompleta da política de reserva de vagas (cotas) em concursos docentes, portanto, perpetua desigualdades estruturais que incidem sobre a própria estrutura de produção e circulação do conhecimento no interior das instituições públicas de ensino.

REPARAÇÃO COMO DEVER JURÍDICO-CONSTITUCIONAL

A recomposição das vagas não implementadas no âmbito da Lei nº 12.990/2014 não constitui medida discricionária da Administração Pública, tampouco expansão indevida da política afirmativa. Trata-se de imperativo jurídico que decorre

da Constituição Federal de 1988. Em nossa análise, a reparação deve ser situada no plano dos deveres constitucionais do Estado, com fundamento nos princípios da igualdade material (Mello, 1998) e da proibição de proteção insuficiente (Senra, 2021).

A Constituição consagra a igualdade como direito fundamental (art. 5º, caput) e estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça ou cor (art. 3º, IV). Esses dispositivos não possuem natureza meramente programática; ao contrário, impõem deveres positivos ao Estado, exigindo a adoção de políticas públicas capazes de enfrentar desigualdades estruturais (Santos, 2025). A instituição da reserva de vagas por meio da Lei nº 12.990/2014 representou concretização legislativa desse mandamento constitucional, conforme reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC 41, que declarou a constitucionalidade da política de cotas nos concursos públicos federais (Brasil, 2017). Posteriormente, no julgamento da ADI 7654, o Tribunal assegurou a continuidade da vigência da política até a deliberação do Congresso Nacional e a aprovação de norma que viesse a substitui-la (posteriormente firmada na Lei nº 15.142/2025), reafirmando sua compatibilidade com a ordem constitucional e a centralidade da igualdade material como parâmetro interpretativo (Brasil, 2024b).

Se, de um lado, a política foi afirmada como constitucional por mais de uma vez, de outro, sua subimplementação (seja por interpretações restritivas, fragmentação indevida da base de cálculo, ausência de compensação de déficits acumulados ou falhas de monitoramento) compromete a finalidade constitucional da norma. A Administração Pública não detém margem para executar parcialmente a política de ação afirmativa ou esvaziar sua eficácia material por meio de práticas burocráticas que reduzam seu alcance redistributivo. No julgamento da ADC 41, o Ministro Luís Roberto Barroso destacou que “os órgãos públicos são obrigados a conferir aos dispositivos da Lei nº 12.990/2014 a interpretação mais favorável à concretização de seus objetivos” (Brasil, 2017, p. 37). A diretriz interpretativa fixada pelo Supremo Tribunal Federal afasta leituras incompatíveis com a finalidade da norma e reafirma o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, reforçando o dever estatal de assegurar a plena realização da política afirmativa.

CC BY

Portanto, o dever de legalidade não se limita à observar a formalidade do texto normativo, mas abrange a realização de sua finalidade constitucional.

Nesse sentido, o comando constitucional e jurisprudencial atribui a todo o Estado o dever de garantir a máxima efetividade às políticas públicas que visem a concretização dos objetivos fundamentais da República, em especial, a redução das desigualdades sociais. Para tanto, os órgãos de controle como o Ministério Público (MP), os Tribunais de Contas (TCs) e as Controladorias Gerais (CGs) possuem papel fundamental na fiscalização dos atos administrativos que impactem diretamente os sujeitos de direito das ações afirmativas. Repise-se, garantir a eficácia das cotas raciais é ato plenamente vinculado e, por essa razão, alheio à conveniência e ao mérito administrativo.

Na ADPF 973, também chamada de “ADPF pelas Vidas Negras”, o STF reconheceu, por unanimidade, a existência de racismo estrutural no Brasil, entendendo que ele produz violações graves e sistemáticas a preceitos fundamentais da Constituição, especialmente em relação à população negra (Brasil, STF, 2025). Esclareceu que o racismo não se limita a condutas individuais, mas se manifesta como fenômeno histórico, social e institucional, reproduzido pelo Estado, inclusive por políticas públicas, práticas administrativas e padrões de funcionamento que geram prejuízos sistemáticos a grupos racialmente vulnerabilizados.

Ainda que não reconheça a existência de um estado de coisas inconstitucional, o STF determina a elaboração de um plano nacional de combate ao racismo estrutural, a reavaliação das políticas de cotas nas universidades e no serviço público de modo a assegurar a efetividade, e criar instrumentos de monitoramento e avaliação das políticas antirracistas.

A igualdade material, enquanto dimensão objetiva do sistema constitucional, impõe ao Estado o dever de atuar de modo adequado e eficaz (Mello, 1998) para reduzir desigualdades raciais no acesso ao serviço público federal. A implementação da política de ação afirmativa em patamar inferior ao previsto na Lei nº 12.990/2014 deve, portanto, constituir objeto de avaliação institucional e controle jurídico. Nesse sentido, o Ministério Público Federal (MPF) passou a acompanhar a (não) implementação da norma, inclusive por meio de orientações expedidas à

CC BY

Procuradorias Regionais dos Direitos do Cidadão, reconhecendo a necessidade de análise sistemática do cumprimento do percentual legal para efetivar políticas de ação afirmativa de cotas raciais em concursos para docentes em universidades federais (Brasil, 2025b). No mesmo contexto, o Parecer nº 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU, da Advocacia-Geral da União, reconheceu a possibilidade jurídica de reparação das vagas não ocupadas por titulares do direito à reserva (Brasil, 2024c), reforçando o entendimento de que eventuais déficits acumulados não se dissipam com o tempo.

As fragilidades de governança na implementação da Lei nº 12.990/2014 também foram reconhecidas em relatório elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU), em parceria com a Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas do Ministério da Igualdade Racial (SEPAR/MIR). O documento identificou lacunas estruturais nos sistemas de informação e gestão de pessoas do Poder Executivo Federal, especialmente a inexistência de mecanismos que permitam identificar e consolidar dados sobre nomeações realizadas em vagas reservadas, o que compromete o monitoramento sistemático e a avaliação da efetividade da política. O relatório destaca, ainda, a necessidade de aperfeiçoamento normativo e procedimental para assegurar maior transparência, controle e padronização na aplicação das cotas raciais em concursos públicos federais (Brasil, 2022).

A centralidade da reparação racial foi recentemente reafirmada no âmbito do Poder Legislativo com a tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 27/2024. Ao propor a criação de capítulo específico na Constituição para a criação do Fundo Nacional de Reparação Econômica e de Promoção da Igualdade Racial (FNREPIR), a PEC 27/2024 evidencia que a reparação não pode permanecer como agenda episódica ou dependente de iniciativas administrativas contingentes, devendo constituir compromisso institucional permanente do Estado brasileiro (Brasil, 2024d).

O conjunto de iniciativas institucionais mencionadas evidencia que a efetividade da Lei nº 12.990/2014 não é questão meramente administrativa, mas tema de relevância constitucional, sujeito à fiscalização dos órgãos de controle e à atuação do Poder Judiciário. Além disso, o movimento legislativo para a criação do FNREPIR reforça nossa tese de que a reparação não se confunde com ampliação voluntária da

política pública, mas decorre da própria lógica constitucional da igualdade material. Se a Constituição impõe atuação eficaz para reduzir desigualdades raciais, a persistência de *déficits* acumulados na implementação da Lei nº 12.990/2014 impõe dever de recomposição. A omissão estatal, nesse contexto, não é juridicamente neutra, mas representa formas de perpetuação institucional da desigualdade que a ordem constitucional se comprometeu a superar.

Nesse cenário, impõe-se o reconhecimento do dever de reparação em dupla dimensão. Em primeiro lugar, há o dever de recomposição quantitativa das vagas não implementadas ao longo da vigência da lei, mediante cálculo acumulado do percentual devido e adoção de mecanismos compensatórios em certames subsequentes. Essa recomposição não amplia a política pública, mas restaura a legalidade violada e realinha a prática administrativa à exigência constitucional de promoção da igualdade material. A compensação pode ocorrer, por exemplo, mediante elevação temporária do percentual de vagas reservadas até que se recomponha o passivo decorrente da não implementação integral da Lei nº 12.990/2014.

Em segundo lugar, há o dever de reparação patrimonial nos casos em que se verifiquem prejuízos financeiros mensuráveis decorrentes da omissão estatal. Nessa hipótese, os valores correspondentes podem ser destinados a mecanismos institucionais de promoção da igualdade racial, como o FNREPIR, com vistas ao financiamento de iniciativas voltadas à promoção social e econômica da população negra, contribuindo para a redução das desigualdades estruturais historicamente consolidadas (Brasil, 2024d).

Assim compreendida, a reparação das vagas não implementadas na Lei nº 12.990/2014 constitui expressão direta da Constituição Federal de 1988 e dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, especialmente da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (CIRDI), incorporada ao ordenamento jurídico nacional, por meio do Decreto nº 10.932/2022. A CIRDI reforça o dever estatal de adotar medidas eficazes de prevenção, eliminação e reparação das desigualdades raciais. Nesse contexto, a reparação patrimonial não configura privilégio, mas restituição da situação

jurídica que deveria ter sido assegurada caso a política de ação afirmativa tivesse sido integralmente cumprida durante sua vigência.

Não se trata de inovação normativa, mas de concretização do pacto de combate às desigualdades inscrito na ordem constitucional e reafirmado no plano internacional. Reparar significa restaurar a integridade da ordem constitucional e convencional. Não reparar implica perpetuar, por via administrativa, a desigualdade que a Constituição e os tratados internacionais de direitos humanos se comprometeram a superar.

AÇÕES AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: CAMINHOS PARA O APRIMORAMENTO INSTITUCIONAL

O futuro da política de reserva de vagas no serviço público federal dependerá da capacidade institucional de converter os aprendizados acumulados na vigência da Lei nº 12.990/2014 em reformas estruturais.

Se a trajetória da Lei nº 12.990/2014 foi marcada pela disputa em torno da legitimidade da ação afirmativa e pela reprodução de mecanismos que limitaram sua efetividade, a vigência da Lei nº 15.142/2025 deve ser orientada pela exigência de efetividade integral e de reparação concreta dos *déficits* acumulados na norma anterior. A transição do debate sobre constitucionalidade para o debate sobre qualidade da implementação, com mecanismos transparentes de correção e recomposição, representa passo decisivo para que a igualdade racial no serviço público deixe de ser promessa e se converta em realidade institucional consolidada.

Avançar na implementação da Lei nº 15.142/2025 constitui dimensão inegociável. Contudo, a consolidação de sistemas nacionais de monitoramento, a institucionalização de mecanismos automáticos de compensação de *déficits*, inclusive com previsão de medidas de reparação de passivos de vagas acumuladas, a padronização de critérios de aplicação da reserva entre instituições federais e a integração entre órgãos de controle e instâncias de gestão de pessoas serão determinantes para evitar a reprodução das fragilidades verificadas na vigência da Lei nº 12.990/2014.

CC BY

Mais do que preservar a política, será necessário qualificá-la e incorporar de forma explícita a dimensão reparatória que lhe é inerente. A maturidade do constitucionalismo brasileiro será aferida não apenas pela vigência formal da Lei nº 15.142/2025, mas pela capacidade do Estado de assegurar sua implementação plena, transparente, responsiva e orientada à correção das distorções reproduzidas até então.

No caso do sistema educacional, além de dever constitucional e ético, é importante lembrar que a própria universidade se beneficia da diversidade. Um ambiente plural e representativo de toda a sociedade é fundamental para que essa cumpra a sua missão de proporcionar o aprendizado do pensamento crítico, do exercício da democracia, da justiça social e da inovação no pensamento e na ciência (Assad, 2023; Martins *et al.,* 2025; Mendonca; Gominho Filho; Melo, 2022). A educação e a ciência só podem ser verdadeiramente transformadoras a partir da troca, dos múltiplos olhares e da pluralidade de ideias.

O fortalecimento de mecanismos de acompanhamento, transparência e correção automática de distorções é condição para aproximar a prática administrativa da finalidade constitucional da política. O cumprimento da Lei nº 15.142/2025 não pode depender de iniciativas isoladas de gestores/as, mas deve se constituir em uma diretriz de ação para todas as instituições públicas federais comprometidas com o pacto de combate às desigualdades inscrito na ordem constitucional e reafirmado no plano internacional.

Apesar dos desafios que contribuíram para reduzir a efetividade das ações afirmativas até então, experiências institucionais demonstram que é possível avançar tanto na adoção de mecanismos que assegurem o cumprimento da reserva de vagas nos editais vigentes quanto na reparação do período em que a implementação não ocorreu de forma adequada. Nesse sentido, destacam-se as medidas instituídas pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel) e pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), que adotaram estratégias voltadas à recomposição de vagas não implementadas e ao aperfeiçoamento dos procedimentos de aplicação da política.

É fundamental que, desde já, os concursos públicos nas instituições federais, especialmente nas universidades e nos institutos federais, implementem mecanismos

de monitoramento e acompanhem cuidadosamente os certames, avaliando seus resultados com celeridade e transparência. Além dos fatores estruturais presentes em toda a sociedade, nas instituições públicas de ensino superior a forma de elaboração dos editais também contribuiu para que a inclusão efetiva fosse significativamente prejudicada. No entanto, observa-se um movimento importante de mudança nos últimos dois anos, após a divulgação de análises que evidenciaram a inefetividade dos concursos em cumprir a Lei. Assim como existem mecanismos de burla (Oliveira; Santos; Santos, 2024), também se observam procedimentos capazes de se contrapor a essas práticas, como a reunião de vagas em um mesmo edital e o uso de listas únicas orientadas pelo cargo efetivo para o qual se deseja a contratação, sem a necessidade de recorrer ao sorteio, mecanismo que tende a perpetuar as injustiças já presentes na própria estrutura do processo.

EXPERIÊNCIAS INSTITUCIONAIS DE REPARAÇÃO DE VAGAS

Atualmente, há diferentes experiências em andamento para a reparação de vagas, originadas a partir de diferentes centros institucionais e impulsionadas por distintos arranjos de tomada de decisão.

Em 2021, a partir de acordo celebrado com o Ministério Público Federal (MPF), o Conselho Universitário da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) aprovou a Resolução CONDIR nº 3, de 15 de março de 2021, que instituiu medidas temporárias destinadas à recomposição do quantitativo de vagas reservadas a pessoas negras e a pessoas com deficiência nos concursos públicos e processos seletivos simplificados para admissão de docentes na instituição. A norma estabeleceu que, a partir de sua entrada em vigor, 50% (cinquenta por cento) das vagas previstas em cada edital para determinado cargo seriam reservadas até que fosse atingido o quantitativo de recomposição definido no anexo da resolução (Brasil, 2021), configurando mecanismo compensatório voltado à correção de déficits acumulados na implementação das ações afirmativas.

Em 2024, a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) decidiu ampliar em 10 pontos percentuais a reserva de vagas para professoras e professores negros em

seus concursos para o Magistério Superior, representando avanço significativo no reconhecimento de que a sub-representação racial nessa carreira não decorre do acaso, mas de trajetória institucional historicamente marcada por exclusões sucessivas (Brasil, 2024c). A medida foi respaldada pelo Parecer nº 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU[2], da Advocacia-Geral da União (AGU), que reconheceu a possibilidade jurídica de adoção de mecanismos compensatórios voltados à recomposição de vagas não implementadas em certames anteriores.

Conforme comunicado da gestão da instituição (2024), após mobilização e pactuações internas, a ampliação visava corrigir falhas na aplicação das ações afirmativas em certames anteriores, assumindo explicitamente o compromisso de reparar vagas que não foram destinadas a candidatas/os negras/os. Ao ampliar a reserva de vagas, a UFPel reorganiza o acesso à carreira docente e, ao converter uma demanda de justiça social em política concreta institucional, possibilita mudanças na produção de conhecimento, na diversidade epistemológica e nas referências simbólicas disponíveis à comunidade acadêmica.

Ainda em 2024, o Conselho Universitário da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) deliberou pela reparação das vagas não preenchidas em razão da não implementação da Lei nº 12.990/2014 no período 10 de junho de 2014 até 17 dezembro de 2021, instituindo comissão específica para definir os critérios e a forma de recomposição. Na Univasf, estabeleceu-se que a reparação ocorrerá mediante o acréscimo do percentual de 20% previsto na Lei nº 12.990/2014 nos editais subsequentes à aprovação do Conselho Universitário, até que sejam integralmente recompostas as vagas que compõem o chamado Banco Fixo da Reserva de Vagas (BFRV). Nos termos da deliberação, integram o BFRV as vagas que deveriam ter sido reservadas durante a vigência da Lei nº 12.990/2014 e que possuíam potencial de provimento por pessoa negra, mas que não foram efetivamente destinadas aos sujeitos de direito (Brasil, 2025c).

As iniciativas adotadas pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel), pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) e pela Universidade Federal

[2] Acesso ao documento https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-autoriza-universidade-a-reservar-mais-vagas-para-professores-negros/parecercotasUFPEL.pdf

CC BY

de Uberlândia (UFU) evidenciam que a autonomia universitária, prevista no art. 207 da Constituição Federal, não se limita à gestão acadêmica e administrativa, mas constitui instrumento constitucional vocacionado à promoção da justiça social. Ao deliberar pela ampliação temporária de percentuais, pela criação de mecanismos compensatórios e pela recomposição de vagas não implementadas, essas instituições exercem sua autonomia de forma responsável e alinhada aos objetivos fundamentais da República, especialmente a redução das desigualdades e a promoção da igualdade material. Longe de representar afronta à legalidade, tais medidas demonstram que a autonomia universitária pode operar como espaço de concretização de políticas comprometidas com o pacto constitucional pela redução das desigualdades, permitindo às universidades atuar proativamente na correção de *déficits* estruturais e na democratização do acesso aos espaços de poder, docência e produção de conhecimento.

Importa destacar, ainda, que a atuação do Ministério Público Federal (MPF) tem sido decisiva para a promoção de mudanças institucionais relevantes. Entre os exemplos, sobressai o acordo judicial celebrado entre o MPF e a Universidade Federal de Sergipe (UFS), formalizado no Processo nº 0808227-72.2023.4.05.8500 (Acordo Judicial Id. 4058500.8519984), por meio do qual a instituição assumiu o compromisso de adotar medidas compensatórias em favor de candidatas e candidatos autodeclarados pretos e pardos. Como desdobramento do acordo, a UFS publicou o Edital nº 003/2025[3], de 14 de abril, e o Edital nº 009/2025[4], de 14 de outubro, prevendo acréscimo temporário nos percentuais de reserva, respectivamente de 10% e 20%, destinados a pessoas negras.

Ao ampliar, temporariamente, a reserva para pessoas pretas/os e pardas/os, a UFS assumiu a demanda de combater desigualdades históricas no acesso à carreira docente e fortalecer a presença de corpos negros no interior da universidade, bem como reconhecendo e sustentando que políticas afirmativas não são (e não devem ser) normas meramente simbólicas e sim determinações que exigem ações

[3] Acesso em https://cmop.ufs.br/uploads/content_attach/path/40571/Edital_003_2025_Efetivo_Ret01.pdf
[4] Acesso em https://cmop.ufs.br/uploads/content_attach/path/41927/Edital_n__009_2025_Efetivo.pdf

propositivas e corretivas quando, após monitoramento e avaliação, seus efeitos ficam aquém do que está proposto na Lei e o que a justiça racial demanda.

O movimento da ampliação da reserva de vagas afirmativas visando a reparação também aparece na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio), dado que, após a constatação pelo MPF de que concursos docentes realizados entre 2014 e 2023 deixaram de aplicar de forma adequada as reservas previstas em lei, a universidade tomou a decisão de ampliar temporariamente a reserva em 10% das vagas para professoras/es autodeclaradas/os pretas/os e pardas/os em seus certames, até que as 27 vagas omitidas sejam recompostas na instituição (Brasil, 2026). Essa medida, além de buscar reparar, também simboliza o reconhecimento institucional de que a ausência de procedimentos efetivos para a realização das ações afirmativas (associada ao uso de mecanismos de burla) não é nada “acidental". E, nesse sentido, acabou por produzir exclusões materiais de corpos negros no corpo docente ao longo de anos, o que reforçou a necessidade de políticas compensatórias que produzam justiça racial concreta no ambiente acadêmico.

Em 2026, o Ministério Público Federal ajuizou ação civil pública contra a Fundação Universidade Federal de Rondônia (Unir), em razão de irregularidades na implementação da Lei nº 12.990/2014 em concursos para o Magistério Superior realizados entre 2014 e 2024. Segundo a petição inicial, práticas administrativas adotadas pela instituição teriam esvaziado a eficácia da política de reserva de vagas, resultando na supressão de 58 vagas que deveriam ter sido destinadas a candidatas e candidatos negros (MPF, 2026). Na mesma ação, o MPF requer a condenação da Unir ao pagamento de indenização por danos materiais no montante de R$ 51 milhões, valor estimado com base nos salários que deixaram de ser percebidos por candidatas e candidatos negros e, consequentemente, de circular na comunidade negra em razão da não implementação da política. Além disso, requer a condenação ao pagamento de R$ 10 milhões a título de danos morais coletivos, sob o argumento de que as práticas administrativas adotadas configuraram discriminação institucional e produziram lesão difusa à coletividade atingida pela supressão das vagas reservadas.

Para além das instituições de ensino superior, a reparação de vagas não implementadas também tem sido objeto de recomendação do Ministério Público

CC BY

Federal no âmbito do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA). No Procedimento Administrativo nº 1.17.000.000101/2025-94, instaurado para apurar o cumprimento da Lei nº 12.990/2014, o MPF recomendou a adoção de medidas destinadas à compensação de vagas relativas ao Edital nº 001/2023, que visava ao provimento do cargo efetivo de Pesquisador (Lei nº 8.691/1993), com acréscimo de 20% nos futuros editais (Brasil, 2026). A recomendação reforça o entendimento de que eventuais déficits acumulados na implementação da política não se extinguem com o decurso do tempo, impondo providências corretivas por parte da Administração. Essa atuação evidencia que o dever de reparação ultrapassa o campo universitário e alcança toda a administração pública federal, reafirmando que a efetividade da política de cotas constitui obrigação jurídica vinculante, sujeita ao controle dos órgãos de fiscalização e à responsabilização institucional em caso de omissão.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida neste artigo demonstrou que a subimplementação da Lei nº 12.990/2014 não constitui falha administrativa isolada, mas revela padrão institucional de baixa efetividade na execução de políticas voltadas ao enfrentamento das desigualdades raciais no acesso ao serviço público federal. A partir da articulação entre análise jurídico-constitucional, literatura sobre racismo estrutural e institucional e evidências empíricas, evidenciou-se que a aplicação fragmentada da política produziu *déficits* acumulados de vagas não implementadas, especialmente no cargo de Professor do Magistério Superior.

Sustentou-se que tais *déficits* configuram violação ao princípio constitucional da igualdade material e aos deveres impostos ao Estado pela Constituição Federal de 1988 e pelos compromissos internacionais de combate ao racismo. Nesse sentido, a recomposição das vagas não implementadas deve ser compreendida como dever jurídico decorrente da ordem constitucional, e não como ampliação da política de ação afirmativa. A reparação pode assumir dupla dimensão: a) quantitativa, por meio da recomposição compensatória das vagas não reservadas ao longo da vigência da Lei

nº 12.990/2014; e, b) patrimonial, nos casos em que a omissão estatal tenha produzido prejuízos financeiros mensuráveis.

As experiências institucionais analisadas indicam que mecanismos de recomposição já começam a emergir em diferentes espaços institucionais, demonstrando que a reparação é juridicamente viável e institucionalmente possível. Mais do que assegurar o cumprimento formal da norma, a recomposição das vagas representa passo necessário para aproximar o serviço público federal do ideal constitucional de igualdade material e pluralidade racial em seus quadros. Portanto, reparar as vagas não implementadas não significa ampliar a política de ação afirmativa, mas restaurar a integridade da ordem constitucional que determinou sua existência.

REFERÊNCIAS

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

ASSAD, Leonor. Diversidade na ciência: a necessidade de borrar fronteiras: diversidade é fundamental para trazer novos olhares-e novas soluções-para a ciência e a sociedade. **Ciência e Cultura**, v. 75, n. 2, p. 01-06, 2023.

BARBOSA, J. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas**. Geledés – Instituto da Mulher Negra. 2012. Disponível em: https://www.geledes.org.br/o-debate-constitucional-sobre-as-acoes-afirmativas-por-joaquim-barbosa/. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

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

BRASIL. Ministério Público Federal. **Por recomendação do MPF, Unirio vai ofertar 27 vagas de cota racial a professores não oferecidas em concursos anteriores**. https://www.mpf.mp.br/o-mpf/unidades/pr-rj/noticias/por-recomendacao-do-mpf-unirio-vai-ofertar-27-vagas-de-cota-racial-a-professores-nao-oferecidas-em-concursos-anteriores. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. **Parecer que autoriza universidade a reservar mais vagas para professores negros**. Brasília, DF: AGU, 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-autoriza-universidade-a-reservar-mais-vagas-para-professores-negros/parecercotasUFPEL.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Avaliação da Política de Cotas no Poder Executivo Federal (2014-2024)**. Brasília: ENAP, 2024b. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/9261/1/relatorio-cotas-2024.pdf. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 27/2024**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2450923&filename=Tramitacao-PEC%2027/2024. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7.654 MC/DF**. Relator: Min. Flávio Dino. Brasília, DF: STF, 2024b. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI7.654MC2.pdf. Acesso

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. 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal**. Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/4/Relat%C3%B3rio%204%20de%205.pdf. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.738/2013**. Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1177136&filename=Tramitacao-PL%206738/2013. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022b. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/9605. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior** – Painel interativo de dados. Plataforma Power BI. 2025a. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGJiMmNiNTAtOTY1OC00ZjUzLTg2OGUtMjAzYzNiYTA5YjliIiwidCI6IjI2ZjczODk3LWM4YWMtNGIxZS05NzhmLWVhNGMwNzc0MzRiZiJ9&pageName=ReportSection4036c90b8a27b5f58f54. Acesso em: 22 fev. 2026.

CC BY

BRASIL. Justiça Federal. **Seção Judiciária de Rondônia. Ação Civil Pública n. 1001529-80.2026.4.01.4100**. Decisão liminar. Autor: Ministério Público Federal. Ré: Fundação Universidade Federal de Rondônia. Porto Velho, 19 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 22 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: 22 fev. 2026.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. **Ofício Circular n. 1/2025/PFDC/MPF**. Brasília, DF, 16 jan. 2025b. Assunto: Sugere atuação coordenada entre o MPF e a Educafro Brasil para efetivar políticas de ação afirmativa de cotas raciais em concursos para docentes em universidades federais. Disponível em: https://transparencia.mpf.mp.br/conteudo/diarios-e-boletins/diario-eletronico-dmpf-e/2025/DMPF-EXTRAJUDICIAL-2025-02-12.pdf/at_download/file. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. **Nota técnica nº 43/2015** – SPAA/SEPPIR/PR: Manifestação a propósito das várias consultas à SEPPIR quanto a questões referentes à aplicação da Lei nº 12.990/2014. 2015.

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: 22 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. n. 973/DF.** Relator: Min Luiz Fux, Brasília, DF: STF, 2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6404537. Acesso em 02 mar. 2026.

BRASIL. Universidade Federal de Pelotas. **Conquista! UFPel vai reservar mais vagas para professoras e professores negros**. Pelotas, 18 abr. 2024d. Disponível em: https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2024/04/18/conquista-ufpel-vai-reservar-mais-vagas-para-professoras-e-professores-negros/. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Universidade Federal de Uberlândia. Conselho Diretor. **Resolução CONDIR n. 3, de 15 de março de 2021**. Dispõe sobre medidas temporárias para atendimento à reserva de vagas em concursos públicos e processos seletivos simplificados para admissão de professores. Uberlândia: UFU, 2021. Disponível em:

https://sei.ufu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=2971077&id_orgao_publicacao=0. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Universidade Federal do ABC. **UFABC aprova criação de cotas raciais para o corpo docente**. Santo André, 2024e. Disponível em: https://www.ufabc.edu.br/noticias/ufabc-aprova-criacao-de-cotas-raciais-para-o-corpo-docente. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Universidade Federal do Vale do São Francisco. **Resolução n. 02/2025**. Dispõe sobre as normas e procedimentos de reservas de vagas para pessoas negras e pessoas com deficiência nos concursos públicos para professor efetivo da carreira do magistério federal e seleção simplificada para professor substituto no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Petrolina: Univasf, 2025b.

COUTINHO, G. DOS S.; ARRUDA, D. DE O.. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830403, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403.

DIÁRIO DO RIO. **UniRio amplia cotas raciais para professores após Ministério Público Federal apontar falhas em concursos passados**. Diário do Rio, Rio de Janeiro, 27 fev. 2026. Disponível em: https://diariodorio.com/unirio-amplia-cotas-raciais-para-professores-apos-ministerio-publico-federal-apontar-falhas-em-concursos-passados/. Acesso em: 26 fev. 2026.

IMPRENSA 1. **UFS lança edital com 30% de vagas para negros após acordo com o MPF**. Imprensa 1, 2026. Disponível em: https://imprensa1.com.br/ufs-lanca-edital-com-30-de-vagas-para-negros-apos-acordo-com-o-mpf/. Acesso em: 26 fev. 2026.

MACPHERSON, W. **The Stephen Lawrence Inquiry**: Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny. The Stationery Office. 1999. Disponível em https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2af540f0b645ba3c7202/4262.pdf Acesso em: 12 jan. 2026.

MARTINS, F. D.; SCHMITZ, G. F.; DANDOLINI, G. A.; LAPOLLI, Édis M. Diversidade racial além da Lei de Cotas: desdobramentos das ações afirmativas em uma Universidade Federal. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 22, n. 5, p. e15190, 2025. DOI: 10.54033/cadpedv22n5-270. Disponível em: https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/15190.

MELLO, C. A. B. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. 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**, Brasília, v. 34, n. 1, pp. 161-184, 2019. DOI: https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007

MENDONCA, Érika de Sousa; GOMINHO FILHO, Amilson de Carvalho; MELO, Ana Letícia Cordeiro de. Inclusão de pessoas negras e de saberes afrodiaspóricos em Universidades brasileiras: a diversidade epistêmica como estratégia. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa , v. 17, e19393, 2022. Disponível em http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-43092022000100462&lng=pt&nrm=iso. https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.17.19393.085.

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, C. S.; SANCHES, E. O. Análise Cognitiva da Formulação da Lei 12.990/2014. 2025. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, 14(7), e2581. https://doi.org/10.23900/2359-1552v14n7-81-2025

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. Disponível em: https://andes.org.br/img/midias/5897d8a8d149dfb7cf9dbd9d35aa5f9d_1738001128.pdf

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.

PALMA, V. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal. 2021. **Boletim de Análise Político-Institucional**, 31, 107-113. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/cb3b2700-d4c1-4bd8-b7b7-69f8fb9189b2/full. Acesso em: 22 fev. 2026.

SANTOS, C. S. dos. **Estado, controle externo e desigualdades raciais: a atuação do Tribunal de Contas da União nas ações afirmativas**. 2026. 93 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito Constitucional) — Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Brasília, DF, 2026.

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.

SENRA, Carolina Maria Gurgel. Princípio da proibição da insuficiência: o dever do Estado de proteção mínima aos direitos sociais fundamentais. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, n. 81, p. 127–153, jul./set. 2021. Disponível em:

CC BY

https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2360635/Carolina+Maria+Gurgel+Senra.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

THEODORO, M. **A sociedade desigual:** racismo e branquitude na formação do Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

TREVISOL, Joviles Vitorio; BELLO, Joselha Cristina Dal; NIEROTKA, Rosileia Lucia. A lei de cotas e as mudanças no perfil dos ingressantes das universidades federais brasileiras. **Sér.-Estud.**, Campo Grande , v. 28, n. 64, p. 155-184, set. 2023 . Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-19822023000300155&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 fev. 2026. DOI: https://doi.org/10.20435/serieestudos.v28i64.1784.

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