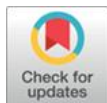


A Lei de Cotas aplicada a concursos docentes em instituições do Rio Grande do Sul

**Elina Rodrigues de Oliveiraⁱ**

Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, RS, Brasil

Cassiane Freitas Paixãoⁱⁱ

Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, RS, Brasil

Resumo

A Lei de Cotas para o ingresso no serviço público federal é um importante instrumento legal que viabiliza a representatividade negra. No entanto, cabe problematizar os concursos para docentes no que diz respeito à aplicação e resultados obtidos através da lei. Com a finalidade de verificar esses resultados, através da realização de uma pesquisa bibliográfica e documental, analisaram-se os editais publicados entre 2020 e 2024 e as nomeações em três universidades do Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal de Pelotas e Universidade Federal do Rio Grande, buscando traçar um panorama da implementação da lei e dos resultados obtidos. Como resultado das análises, pôde-se verificar que apenas uma das Instituições Federais de Ensino Superior analisadas tem obtido resultados próximos ao esperado, o que torna necessário que se repensem os moldes dos editais dos concursos para que se alcancem melhores resultados.

Palavras-chave

serviço público federal; cotas para docentes; ações afirmativas; Lei n.º 12.990.

The Quota Law applied in teaching competitions in institutions in Rio Grande do Sul

Abstract

The Quota Law for entry into the federal public service is an important legal instrument that enables black representation. However, it is worth problematizing the competitions for teachers with regard to the application and results obtained through the law. In order to verify these results, through a bibliographic and documentary research, we analyzed the public notices published between 2020 and 2024, and the nominations in three universities in Rio Grande do Sul: Federal University of Rio Grande do Sul, Federal University of Pelotas and Federal University of Rio Grande, seeking to draw an overview of the implementation of the law and the results obtained. As a result of the analyses, it was possible to verify that only one of the Federal Higher Education Institutions analyzed has obtained results close to those expected, which makes it necessary to rethink the format of the competition notices in order to achieve better results.

Keywords

federal public service; quotas for teachers; affirmative actions; Law 12.990.



La Ley de Cuotas aplicada a concursos docentes en instituciones de Rio Grande do Sul

Resumen

La Ley de Cuotas para el ingreso en el servicio público federal es un instrumento legal importante que permite la representación negra. Sin embargo, vale la pena problematizar los concursos para profesores con respecto a la aplicación y los resultados obtenidos a través de la ley. Para verificar estos resultados, a través de una investigación bibliográfica y documental, se analizaron las convocatorias públicas publicadas entre 2020 y 2024 y las nominaciones en tres universidades de Rio Grande do Sul: Universidad Federal de Rio Grande do Sul, Universidad Federal de Pelotas y Universidad Federal de Rio Grande, buscando una visión general de la implementación de la ley y los resultados obtenidos. Como resultado de los análisis, se comprobó que solo uno de las Instituciones Federales de Enseñanza Superior analizadas ha obtenido resultados cercanos a lo esperado, lo que hace necesario repensar los moldes de las convocatorias públicas de los concursos para conseguir mejores resultados.

Palabras clave

servicio público federal; cuotas para docentes; acciones afirmativas; Ley 12.990.

1 Introdução

O serviço público brasileiro representa um espaço de privilégio, tendo em vista questões como estabilidade, remuneração, possibilidade de um plano de carreira, bem como outras vantagens. Sendo um espaço disputado por muitas pessoas, é uma fatia do mercado de trabalho cada vez mais desejada e difícil de ser acessada. Em um país marcado pelo desemprego, inflação e desigualdade social, a estabilidade proporcionada pela ocupação no serviço público se torna um sonho para muitas pessoas.

Pesquisas já realizadas sobre pessoas negras no serviço público apontam questões importantes que fazem questionar a aplicação das normas jurídicas, inclusive, aos concursos públicos para docentes, como, por exemplo, a aplicação da Lei n.º 12.990, de 2014.

Libório e Santana (2020) se referem à subnotificação de dados no serviço público, destacando a impossibilidade de acompanhamento de ações afirmativas, por exemplo. Assim como em estudos também desenvolvidos sobre os editais para os municípios da região sul do Rio Grande do Sul, há a problematização sobre a efetivação de políticas de ações afirmativas para os espaços públicos e o quanto os espaços públicos estariam negligenciando a gestão dessas políticas (Diogo; Paixão, 2023).

Segundo Coutinho e Arruda (2022), a reserva de vagas nos concursos para carreira docente representa a terceira onda das ações afirmativas no Brasil, sendo precedida pela reserva de vagas na graduação (primeira onda) e pela reserva de vagas na pós-graduação (segunda onda), que consideramos como um processo construído após décadas de disputas em espaços para a discussão das ações afirmativas.

Santos *et al.* (2021) abordam a discussão relacionada à baixa diversidade racial na docência nas universidades federais brasileiras, principalmente em um cenário onde as instituições passam a receber mais pessoas negras por conta da Lei de Cotas Sociais e Raciais no Ensino Superior (Lei n.º 12.711/2012, alterada pela Lei n.º 14.723/2023).

Em todos os espaços onde há desvantagens marcadas pela cor da pele, a busca pela igualdade material deve se efetivar. Um desses espaços diz respeito à baixa diversidade racial da docência nas universidades federais. Uma universidade que passou a recepcionar cada vez mais negros, por conta das leis de cotas no ensino superior, continua monocromática na docência (Santos *et al.*, 2021, p. 2).

Ao propormos a discussão sobre as políticas de ação afirmativa, tratamos de repensar o potencial que a representatividade pode trazer para a transformação dos currículos e das práticas pedagógicas, o que é discutido por Coutinho e Arruda (2022), que indicam o quanto a reserva de vagas para docentes se torna pauta imprescindível para reconhecer a sub-representação negra, indígena e quilombola nos espaços da academia. Com isso, chegamos ao trabalho de Gomes (2020), que destaca a importância de analisar como as instituições têm executado a Lei n.º 12.990, pois “[...] a perspectiva institucional assume papel decisivo tanto para efetivar quanto para interditar as cotas raciais no serviço público federal” (Gomes, 2020, p. 115).

No trabalho realizado por Gomes (2020), encontramos uma análise sobre a aplicação da Lei de Cotas para docentes em duas universidades da região sul do Rio Grande do Sul, sendo elas a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel). A autora evidencia o quanto a parametrização, interpretação e engajamento institucional são determinantes para o sucesso da lei. Ao analisar os editais publicados no período de 2014 a 2019 pelas referidas instituições, a autora observa que na FURG não foi reservada nenhuma vaga para docentes negros/as, em contrapartida, na UFPel, foram reservadas 18,59% das vagas para pessoas negras, o que demonstra uma maior proximidade com o cumprimento do percentual mínimo que a lei determina. Dentre as causas de a FURG não cumprir a Lei de Cotas identificadas ao

entrevistar gestores/as da instituição, consta a publicação de editais, assim que recebida a demanda das unidades acadêmicas, muitas vezes com apenas uma vaga, o que impossibilitou numericamente a reserva de vagas.

No caso da FURG, em que a contagem da reserva de vagas foi realizada de modo fragmentado e na ausência de um planejamento prévio para a distribuição das vagas nos editais, durante todo o período pesquisado, percebe-se uma não implementação da política em relação à carreira docente, com zero vagas reservadas para candidatos(as) negros(as) (Gomes, 2020, p. 128).

Percebe-se, assim, a necessidade do planejamento, organização e atenção ao cumprimento da lei por parte da gestão, para uma efetiva mudança social. Não basta apenas a “letra da lei” sem que haja uma real discussão institucional sobre o que são as políticas de ação afirmativa e os objetivos propostos para a sua efetivação nos espaços públicos, torna-se imprescindível o acompanhamento dos resultados obtidos pela legislação, conforme colocado por Oliveira e Severo (2022, p. 24) ao discorrerem sobre as cotas raciais para ingresso na graduação, pensamento que se aplica às demais modalidades de cotas: “Como toda política pública, a de cotas raciais deve ser acompanhada a fim de se verificar os resultados esperados mediante a sua implementação e analisar as políticas complementares necessárias”.

Neste artigo, propusemo-nos, através de uma pesquisa bibliográfica e documental, a estudar o período posterior ao trabalho de Gomes (2020), que assume vital importância para a discussão dos editais nas universidades, destacando a importância da análise acerca dos editais de concursos públicos, pontuando a necessidade de observar atentamente esse quadro no Rio Grande do Sul, bem como problematizar questões trazidas por Diogo e Paixão (2023, p. 17), que, ao estudarem editais para concursos públicos nos municípios de Pelotas e Rio Grande, também destacam que “[...] as políticas afirmativas têm uma razão tanto social quanto filosófico-político-histórica”:

A participação dos negros nos órgãos públicos visa possibilitar não só a mobilidade social e quebra do padrão hegemônico branco de manutenção do poder e do *status quo*, mas, sobretudo, é uma forma de desenvolver um letramento racial crítico que atinja o campo da reflexão e da ação de todos os servidores públicos (Diogo; Paixão, 2023, p. 18).

Desse modo, além da pesquisa bibliográfica, iremos nos utilizar da pesquisa documental, tendo como base os editais dos concursos para cargos docentes das

instituições: FURG, UFPel e UFRGS publicados entre o período de 2020 e 2024¹, buscando traçar um breve panorama acerca de como as instituições têm implementado a Lei n.º 12.990, bem como se têm conseguido alcançar os resultados mínimos determinados pela legislação vigente.

Destacamos ainda que os dados quantitativos foram obtidos através de consulta nos *sites* das universidades, onde tais informações estão disponíveis para acesso público. Sendo assim, nenhum dos/as candidatos/as teve o seu nome divulgado ou referenciado, mantendo o sigilo e a ética do trabalho de pesquisa.

2 Um breve retrospecto acerca das ações afirmativas no Brasil

Conforme dados referidos na Escola Nacional de Administração Pública (Enap, 2021), a primeira proposta de ações afirmativas no que diz respeito às cotas raciais para o ingresso no serviço público (federal, estadual, municipal e em todos os órgãos e entidades que compõem o serviço público) foi do ex-deputado federal, intelectual e ativista do movimento negro Abdias do Nascimento, em 1983. Em seu projeto de lei, Abdias do Nascimento propunha a reserva de 40% das vagas para pessoas negras, sendo 20% para mulheres e 20% para homens, reserva que deveria se dar principalmente em cargos de maior prestígio e remuneração. Em sua proposta, Abdias ainda considerava a necessidade de acompanhamento e comprovação da efetivação da lei. Infelizmente, o projeto não foi aprovado, tendo sido considerada na Constituição Federal de 1988 apenas a reserva de vagas em concursos públicos federais para pessoas com deficiência.

A discussão sobre a pauta racial, mesmo que emergente no século XX, só teve local na agenda política do Estado brasileiro após anos de discussão dos movimentos negros, efetivada na renovação da pauta de combate ao racismo na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, onde o Estado passa a reconhecer a necessidade da criação de ações afirmativas para a inserção social da população negra. Segundo Oliveira (2021, p. 23), “Mesmo com o reconhecimento de que o Brasil é um país racista e do compromisso assumido pelo Governo Federal em promover a igualdade racial, vemos somente em 2001 avanços políticos efetivos”.

¹ Consideraremos as nomeações feitas até o final do mês de abril de 2025.

Um dos principais avanços no que se refere à política de ações afirmativas de cunho racial foi evidenciado através da reserva de vagas nas Instituições de Ensino Superior Estaduais, por conta da existência de lei estadual, *vide* os casos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e da Universidade Estadual Norte Fluminense (UENF), que implementaram cotas raciais para o ingresso na graduação em 2003. Na sequência, tivemos o pioneirismo da Universidade de Brasília (UnB), que foi a primeira universidade pública federal a implementar reserva de vagas para pessoas negras nos cursos de graduação em 2003.

Em sua proposta inicial, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º 12.288/2010) considerava a criação da reserva de vagas para pessoas negras em cargos e empregos públicos, em empresas com mais de 20 funcionários, no Ensino Superior e em cargos eletivos, porém tais reservas foram substituídas em seu texto final por propostas que consideravam principalmente o critério de renda (Enap, 2021).

No ano de 2012, houve a implementação da Lei n.º 12.711, a qual determinava a reserva de 50% das vagas ofertadas em estabelecimentos públicos de Ensino Superior para estudantes egressos/as da escola pública, sendo que desse percentual 50% das vagas deveriam ser destinadas a estudantes de famílias com renda *per capita* de até 1,5 salários mínimos. O texto da lei ainda determinava que as vagas reservadas deveriam ser preenchidas por curso e turno por estudantes autodeclarados/as pretos/as, pardos/as, indígenas e pessoas com deficiência, em proporção igual à da unidade da federação na qual está instalada a instituição de ensino (proporção essa de acordo com os dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE). Em sua atualização, no ano de 2023 (Lei n.º 14.723/2023), a lei passou a contemplar cotas para estudantes quilombolas, bem como alterou o limite da renda familiar *per capita* para o limite de até um salário mínimo.

Em novembro de 2013, iniciaram-se as tratativas sobre a Lei de Cotas para o serviço público federal, através do Projeto de Lei (PL) n.º 6.738, que determinava a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Federal. Segundo a Enap (2023), esse percentual foi determinado com base no censo do IBGE do ano de 2010. No estudo ainda é colocado que o censo “[...] apontou a significativa discrepância entre os

percentuais da população negra na população total do país e naquela de servidores públicos civis do Poder à altura” (Enap, 2023, p. 17).

Cabe salientar o fato de os concursos públicos serem baseados no critério meritocrático, o que acaba não dando um tratamento isonômico entre pessoas negras e brancas devido a todo o histórico de escravização, exclusão e opressão racista sofrido pela população negra brasileira, que tem resultado na desigualdade racial que é persistente no Brasil.

Nos termos do PL, esse dado evidenciaria que, embora os concursos públicos constituam um método de seleção isonômico, meritocrático e transparente, a sua utilização, por si só, não tem sido suficiente para garantir um tratamento isonômico entre as raças, falhando em fomentar o resgate de dívida histórica que o Brasil mantém com a população negra (Enap, 2023, p. 17).

Em 2014, houve a implementação da Lei n.º 12.990, a qual determina a reserva para pessoas negras de 20% das vagas 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” (Brasil, 2014).

Em 2016, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas publicou a Orientação Normativa n.º 3, a qual orienta o procedimento de heteroidentificação através do fenótipo, devido às denúncias de fraude ocorridas por conta de a Lei n.º 12.990/2014 apenas determinar a autodeclaração racial como critério para concorrer às vagas reservadas. Em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Arguição de Constitucionalidade da Lei n.º 12.990, decidindo pela sua constitucionalidade e ainda indicando ações complementares à efetivação do dispositivo legal, sendo eles a aglutinação e a reserva de vagas em todas as fases do concurso.

De acordo com a interpretação do STF, os concursos com baixo número de vagas, sempre que possível, devem unir as vagas disponibilizadas para que se possa aplicar a reserva de vagas para negros. Destaca-se, também, que o percentual mínimo de 20% de reserva de vagas deve valer para todas as fases do concurso, não só para a final, e para todas as vagas oferecidas, o que inclui as vagas que podem surgir durante a vigência do concurso (Enap, 2021, p. 14).

No ano de 2021, houve a publicação do Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei n.º 12.990/2014 no Poder Executivo Federal, estudo realizado pela Enap, que considerou o ingresso de servidores/as cotistas negros/as entre os anos 2014 e 2019. Segundo o relatório, existem alguns entraves para o acompanhamento dos resultados

da aplicação da lei, entre eles a falta de regulamentação da lei, a inexistência da obrigatoriedade do registro sobre o ingresso de servidores/as cotistas raciais e a falta de normatizações para a sua avaliação e acompanhamento. O relatório também cita a ocorrência de ausência de pessoas negras inscritas, concluindo que existe um piso mínimo determinado pela lei, porém ela ainda não está alcançando resultados satisfatórios.

Conforme as informações divulgadas no relatório, apenas 0,53% dos/as nomeados/as para o cargo de professor/a do magistério superior, no período analisado, ingressaram por vagas reservadas para pessoas negras, o que está muito distante do percentual de 20% determinado pela lei. Cabe destacar que a previsão definida no projeto de lei estimava que no mínimo em dez anos de vigência das cotas a problemática da baixa representatividade negra no serviço público estaria resolvida, sendo que, findados os dez anos de sua implementação, tal fato está longe de ser observado.

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) de 2020, 67% dos/as professores/as do magistério superior são brancos/as, enquanto 23% são negros/as, mesmo a população negra representando 56% da população brasileira, segundo dados do Censo de 2022 do IBGE. Uma crítica bastante importante a respeito do texto da Lei de Cotas para o serviço público federal, consoante Santos *et al.* (2021), é de que o percentual de 20% de vagas reservadas para pessoas negras não representa a realidade da composição racial brasileira, vindo a se aproximar apenas dos percentuais de pretos e pardos da região Sul do país, sendo irrisório em regiões como Nordeste e Norte.

Na média, apenas os estados da Região Sul possuem percentuais de pretos e de pardos abaixo de 20%. Nesse caso, haveria uma pequena reparação ao se acrescentar na docência um quadro de negros(as) superior à sua representação regional. Nas outras regiões, especialmente na Região Nordeste e na Região Norte, o percentual de 20% continuaria representando uma desigualdade material, apesar da reparação (Santos *et al.*, 2021, p. 6).

A Lei n.º 12.990/2014, que teve seu prazo inicial de dez anos completados em 2024, foi mantida através de Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7.654, tendo a sua revisão sido sancionada pelo presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva, através da Lei n.º 15.142/2025, em 3 de junho de 2025. Dentre as principais modificações, o novo texto trouxe a inclusão das pessoas quilombolas e indígenas na reserva de vagas, para além das pessoas negras (pretas e pardas), reserva essa que passou de 20% para 30% das vagas. O texto da lei ainda prevê a sua revisão no prazo de dez anos a contar da sua entrada em vigor.

3 Metodologia

Este artigo propõe realizar uma pesquisa bibliográfica e documental a respeito da execução da Lei n.º 12.990/2014 no que tange ao ingresso nos cargos de docência em algumas das Instituições de Ensino Superior (IES) localizadas no estado do Rio Grande do Sul, sendo elas: FURG, UFPel e UFRGS. Segundo Lakatos e Marconi (2017, p. 200), “A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo”, já a pesquisa documental tem por característica “[...] tomar como fonte de coleta de dados apenas documentos, escritos ou não, que constituem o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ter sido feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois” (Lakatos; Marconi, 2017, p. 193).

Dessa forma, foram analisados estudos pertinentes à temática em questão e posteriormente aos editais e às nomeações realizadas em concursos públicos para docentes publicados no período compreendido entre os anos de 2020 e 2024. Destacamos que tal estudo não visa a esgotar a análise sobre a questão aqui trazida, mas fazer um breve panorama acerca de como essas instituições têm implementado a lei e quais resultados elas têm obtido. Cabe salientar que alguns editais ainda estão em andamento e a análise se deu acerca da estimativa do percentual de pessoas negras nomeadas até abril de 2025. Dessa forma, buscamos identificar como as instituições têm aplicado e quais os resultados que elas têm obtido ao colocarem em prática a Lei n.º 12.990/2014 para o ingresso de servidores/as nos cargos destinados à docência.

Para tal, em um primeiro momento, utilizamo-nos de uma análise acerca da parametrização feita nos editais dos concursos públicos para provimento de cargo docente das instituições, analisando os editais publicados nos anos de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024, buscando inicialmente identificar como essas instituições parametrizam seus editais com relação à Lei n.º 12.990. Em seguida, procuramos estimar, através das informações disponíveis nos endereços eletrônicos das instituições, o percentual de pessoas nomeadas pela ampla concorrência e para as vagas reservadas para cotistas raciais para os cargos em questão, buscando identificar o alcance ou não do mínimo de reserva de vagas determinado pela lei.

Dessa forma, na primeira etapa, buscamos, através dos editais publicados pelas universidades, identificar questões específicas: a previsão da reserva de vagas de acordo com a Lei n.º 12.990/2014, a previsão do procedimento de heteroidentificação e demais informações pertinentes à aplicação da política de cotas raciais.

Na sequência, buscamos identificar o número de candidatos/as nomeados/as pela ampla concorrência e o número de candidatos/as que foram nomeados/as através da política de cotas raciais. Com base nessas informações, calculamos o percentual de pessoas negras nomeadas em cada um dos anos analisados, aglutinando os resultados obtidos da análise de cada edital.

Cabe destacar a forma distinta com que cada instituição publica as informações sobre os concursos e nomeações realizados. Salientamos a forma com que a UFPel publica suas nomeações, sendo em uma listagem única para cada edital, onde consta o nome do/a candidato/a, bem como a sua modalidade de ingresso, o que facilita o acompanhamento da implementação da política pública.

Nossas problematizações buscam discutir a sub-representação negra no espaço docente universitário, bem como verificar se as IES estão atendendo aos dispositivos legais determinados pela Lei n.º 12.990/2014 e alcançando os resultados esperados, bem como apontar possíveis boas práticas para a obtenção dos resultados esperados pela implementação dela.

4 Resultados e discussão

4.1 Concursos na FURG

A FURG é uma IES pública que possui uma estrutura *multicampi* e está presente em Rio Grande, Santo Antônio da Patrulha, São Lourenço do Sul e Santa Vitória do Palmar. Seus cursos, em sua maioria, são ministrados na cidade de Rio Grande, no Rio Grande do Sul (RS). A instituição teve a sua criação marcada pela criação da Escola de Engenharia Industrial em 1955, vindo a se tornar universidade 14 anos depois. Em seu *site* institucional, informa-se que a instituição conta com 61 cursos de graduação, mais de 9 mil estudantes matriculados/as em cursos de graduação presenciais, mais de 300 estudantes matriculados/as em graduação a distância e cerca de 2.500 estudantes

matriculados/as em cursos de pós-graduação. A universidade ainda conta com cerca de 900 docentes e 1.200 técnico-administrativos/as em Educação (FURG, 2025).

Para a elaboração desta pesquisa, realizamos uma análise dos editais para concurso docente disponibilizados no *site* da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), onde primeiramente fizemos a observação dos editais e, na sequência, das nomeações realizadas; através dos nomes das pessoas nomeadas, buscamos na lista de inscritos/as as publicações sobre a banca de heteroidentificação, verificando se o/a candidato/a havia ingressado pela ampla concorrência ou por vaga reservada para cotas raciais.

Com base na análise realizada, verificamos que os editais publicados pela FURG entre os anos de 2020 e 2024 previam a reserva de vagas para pessoas negras, conforme determinado pela lei. Nos parâmetros elencados pela FURG, destacamos a previsão da reserva de 20% das vagas do edital para candidatos/as negros/as; a necessidade da autodeclaração racial para concorrer às vagas reservadas; a previsão do procedimento de heteroidentificação antes da homologação do resultado final do concurso; e ainda que o/a candidato/a aprovado/a dentro das vagas da ampla concorrência não será computado/a para fim de preenchimento das vagas reservadas para cotistas raciais. A FURG ainda prevê em seus editais que os/as candidatos/as que não tiverem a sua autodeclaração racial confirmada pela banca de heteroidentificação ou que não comparecerem ao procedimento não serão eliminados/as do concurso, passando a concorrer às vagas destinadas à ampla concorrência. A FURG ainda determina que o/a candidato/a negro/a concorra em igualdade de condições com os/as demais candidatos/as.

Destacamos que, na análise dos editais do ano de 2021, cinco deles foram publicados no mesmo dia, de forma fragmentada. Ao visualizar tal situação, debruçamo-nos sobre o que Coutinho e Arruda (2022, p. 13) afirmam: que é a engrenagem de exclusão racial sendo ativada:

As diferentes estratégias de fracionamento desenvolvidas pelas organizações, fundamentadas em sua discricionariedade, revelam a existência de uma engrenagem perfeita de exclusão da população negra ao acesso às prerrogativas do Estado Democrático de Direito.

Caso os editais em questão tivessem sido aglutinados, hipótese bastante plausível, uma vez que publicados no mesmo dia, possibilitaria que mais pessoas negras fossem nomeadas, tendo em vista o maior leque de possibilidades de nomeações dentre as áreas do conhecimento contempladas pelos editais. O documento do Enap (2023)

aborda a problemática do fracionamento das vagas como estratégia para burlar o cumprimento da Lei n.º 12.990/2014. No caso da FURG, a previsão da reserva de vagas existe, porém, ao fragmentar, determina a impossibilidade de nomeação de pessoas negras que não apenas para a área delimitada em cada edital, situação que poderia ser minimizada se fosse feita a aglutinação dos editais.

[...] o fracionamento de vagas é a principal razão para o não cumprimento, nos concursos em questão, da Lei 12.990/2014. É um padrão que as universidades quase sempre realizem concursos por meio de editais que oferecem menos de três vagas, contornando então a previsão do parágrafo 10 do artigo 1.º da Lei. Quando oferecem três ou mais vagas, essas são divididas por especialização, ignorando ou burlando a aplicação dos 20% previstos em lei deve incidir sobre o total de vagas do edital e não o de cada área/setor de conhecimento específico (Enap, 2023, p. 10).

Para uma melhor visualização dos dados acerca das nomeações, elaboramos o Quadro 1, onde constam as informações da FURG.

Quadro 1 – Nomeações em concursos para docentes de 2020 a 2024 - FURG²

Ano	Total de nomeações	Quantidade de pessoas negras nomeadas	Percentual de pessoas negras nomeadas	Quantidade de nomeados/as ampla concorrência (AC)	Percentual de AC nomeados/as
2020 ³	-	-	-	-	-
2021	38	2	5,3%	36	94,7%
2022	20	1	5%	19	95%
2023	27	3	11,1%	24	88,9%
2024	6	0	0%	6	100%
Totais	91	6	6,6%	85	93,4%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Da análise das nomeações referentes aos editais publicados entre os anos de 2021 e 2024, ficou bastante evidente que a FURG não tem alcançado o percentual mínimo de 20% de pessoas negras contratadas, a qual, no ano de 2021, alcançou o percentual de 5,3% de contratações de pessoas negras; em 2022, esse percentual ainda foi reduzido para apenas 5%, vindo a melhorar apenas em 2023, alcançando 11,1%, o que representa pouco mais da metade do mínimo determinado pela lei. Já no ano de 2024, a FURG não nomeou nenhuma pessoa negra para cargo docente, devendo-se considerar que alguns editais ainda estão em andamento. Da análise do período de 2020 a 2024, a instituição

² Dados coletados até 4/2025.

³ Ressaltamos o fato de que, no ano de 2020, a FURG não realizou nenhum concurso docente.

conseguiu contratar apenas 1/3 das pessoas negras que deveriam pela lei terem sido contratadas, o que demonstra que a Lei de Cotas não está sendo bem aplicada pela instituição.

Salientamos ainda que a “concorrência em igualdade de condições” preconizada nos seus editais tem sido uma das formas como o racismo institucional tem se articulado a fim de manter o *status* branco e privilegiado dos cargos docentes da instituição. Destacamos o fato de que, em 2025, os editais para concurso docente da instituição mantêm basicamente a mesma configuração, incluindo apenas em seu texto que a reserva de vagas se dará independentemente de localidade de exercício e área do conhecimento.

4.2 Concursos na UFPel

A UFPel é uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada no Sul do Brasil, mais precisamente na cidade de Pelotas, a 250 quilômetros de Porto Alegre, capital do estado. A UFPel foi criada em 1969. Sua história remonta à Universidade Rural do Sul (URS), cujo surgimento, em 1960, resultou de esforços movidos por professores da Escola de Agronomia Eliseu Maciel, que lutavam pela sua criação desde 1957⁴.

Segundo dados disponíveis no endereço eletrônico da universidade, no final do ano de 2023, ela possuía 16.461 estudantes de graduação, 2.603 estudantes de pós-graduação, 1.356 docentes, 1.332 servidores/as técnico-administrativos/as e 99 professores/as substitutos/as (UFPEL, 2025). Verificamos que, no ano de 2021, a UFPel não realizou concursos para docentes efetivos/as, sendo então analisados os concursos que ocorreram nos anos de 2020, 2022, 2023 e 2024.

Observamos os editais de concursos disponíveis no endereço eletrônico da universidade, identificando a previsão da reserva de vagas no percentual de 20% para pessoas negras, bem como a previsão da realização do procedimento de heteroidentificação, entre outros. Destacamos que a UFPel adota critérios compensatórios para o exame de títulos para pessoas inscritas em vagas de ações afirmativas e para candidatas que geraram ou adotaram filhos nos últimos seis anos, prevê a não eliminação de candidatos/as inscritos/as como pessoa com deficiência (PcD) ou pessoas negras na

⁴ Mais informações em: <https://portal.ufpel.edu.br/historico>. Acesso em: 10 jan. 2025.

primeira fase, que é a prova escrita. A UFPel ainda aglutina as vagas das mais diversas unidades acadêmicas em um mesmo edital, facilitando com que se efetive a reserva de vagas.

Destacamos ainda o fato de a UFPel priorizar a ocupação das vagas pelas pessoas negras, bastando que para isso tenham sido aprovadas no certame, o que é de suma importância e demonstra o compromisso institucional sobre a política de ação afirmativas. Ao priorizar a contratação de profissionais negros/as, a universidade promove uma compensação às pessoas negras aprovadas e demonstra a relevância da presença dessas pessoas em seu quadro docente.

Quadro 2 – Nomeações em concursos para docentes de 2020 a 2024 - UFPel⁵

Ano	Total de nomeações	Quantidade de pessoas negras nomeadas	Percentual de pessoas negras nomeadas	Quantidade de AC nomeados/as	Percentual de AC nomeados/as
2020	46	1	2,2%	45	97,8%
2021	-	-	-	-	-
2022	40	9	22,5%	31	77,5%
2023	27	5	18,5%	22	81,5%
2024	45 ⁶	10	22,2%	33	73,3%
Total	158	25	16%	131	82,9%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Cabe destacar da análise das nomeações que somente a aglutinação das vagas não resultou em uma maior contratação de pessoal negro em cargos docentes na UFPel. Tal fato ficou evidente no ano de 2020, quando, das 46 pessoas nomeadas, apenas uma pessoa ingressou pelo sistema de reserva de cotas raciais, o que representa apenas 2,2% do total de vagas disponibilizadas. Tal fato pode ser justificado, em parte, pelo baixo número de inscritos/as para as vagas reservadas para pessoas negras, mas também sobre os procedimentos adotados pelos concursos, que eram divididos em duas fases, o que será explicado na sequência.

Na UFPel, a fase I é a prova teórica, de caráter eliminatório/classificatório, já a fase II é compreendida pela prova escrita descritiva, prova didática e exame de títulos, sendo que, para alguns dos cargos, nessa fase ainda ocorreu uma prova prática. Na fase I dos concursos realizados em 2020, houve, dentre os dois editais publicados, nove

⁵ Dados coletados até 4/2025.

⁶ Houve duas nomeações de PcD.

peessoas negras aprovadas. Já na fase II, houve apenas uma candidata negra aprovada, que foi nomeada.

Cabe salientar uma mudança significativa que ocorreu entre os anos de 2020 e 2022 referente aos critérios de passagem para a fase II dos concursos para docentes da UFPel. Em 2020, os critérios para a passagem para a fase II se davam da seguinte forma:

8.4.4. PASSARÃO À ETAPA II, até 10 (dez) candidatos por área com as notas mais altas e que atingirem no mínimo 50% (cinquenta por cento) de aproveitamento da prova conforme tabela I deste edital, classificados em ordem decrescente de notas. 8.4.4.2. Do previsto no subitem 8.4.4, caso haja até cinco (5) candidatos classificados, não havendo candidatos de cota racial (CR) e de Pessoas com Deficiência (PcD), reservar-se-á 1 (uma) vaga para candidatos de CR e 1 (uma) vaga para PcD, por área. 8.4.4.3. Do previsto no subitem 8.4.4, caso haja entre seis (06) e dez (10) candidatos classificados, não havendo candidatos de cota racial (CR) e de Pessoas com Deficiência (PcD), reservar-se-ão 2 (duas) vagas para candidatos de cota racial (CR) e 1 (uma) vaga para Pessoas com Deficiência (PcD), por área (UFPEL, 2025).

Era necessário que o/a candidato/a negro/a, assim como os/as demais, atingisse um mínimo de 50% de acertos da prova teórica (fase I) para se habilitar à fase II; caso não houvesse aprovados/as de acordo com esse critério, eram determinadas reservas na proporção de aprovados/as pela ampla concorrência (*vide* itens 8.4.4.2. e 8.4.4.2.). Em 2022, os editais passaram a parametrizar da seguinte forma:

8.5. A prova escrita será de caráter eliminatório, passando para as próximas provas até 10 (dez) candidatos da ampla concorrência por vaga, com as notas mais altas, independentemente da nota mínima obtida. [...] 8.5.2. Além dos candidatos(as) indicados no *caput*, todos(as) os(as) candidatos(as) inscritos(as) como cotistas, CR e PcD, passarão para as próximas provas (UFPEL, 2025, grifamos).

Ao não eliminar os/as candidatos/as negros/as na fase I, a instituição permite que mais candidatos/as negros/as avancem para a fase II dos concursos, aumentando efetivamente as possibilidades de contratação de pessoas negras para o seu quadro de servidores/as e fazendo uma “real discussão” do que define uma política de ação afirmativa.

Desconsiderando as áreas/unidades acadêmicas às quais os editais se referem, percebe-se um aumento significativo na nomeação de docentes negros/as pela UFPel entre 2022 e 2024, em que, ao modificar os parâmetros editalícios, a instituição saiu de 2,2% de pessoas negras contratadas no ano de 2020 para 22,5% em 2022, 18,5% em 2023 e 22,2% em 2024, o que demonstra uma melhoria bastante significativa no alcance do mínimo determinado em lei. A mudança na fase I do concurso, somada à preferência na ocupação das vagas, à aglutinação de vagas em editais e aos critérios compensatórios

nas provas de títulos, pode ser destacada como fundamental para esse incremento positivo na contratação de pessoas negras pela instituição.

Ao analisar as modificações nos editais, ressaltamos o pioneirismo da UFPel ao implementar 30% (Brasil, 2024) de cotas raciais em seus concursos docentes a partir do ano de 2024. Tal iniciativa vem de encontro ao reconhecimento por parte da gestão da universidade de que é necessário que se avance nas políticas de ações afirmativas a fim da promoção da igualdade racial, tendo por finalidade o preenchimento das vagas que deixaram de ser ocupadas por pessoas negras nos concursos docentes desde a implementação da lei.

4.3 Concursos na UFRGS

A UFRGS é localizada na cidade de Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul, e foi fundada em 1955, através do Decreto Estadual n.º 5.758, começando sua história já com a fundação da Escola de Farmácia e Química em 1895. Segundo dados disponibilizados no endereço eletrônico da instituição, no início do ano de 2024, a UFRGS contava com cerca de 32 mil estudantes de graduação, 12 mil estudantes de pós-graduação, 2.982 docentes e 2.373 técnico-administrativos/as (UFRGS, 2025).

Ao observarmos os editais publicados referentes aos concursos para docentes, verificamos que, nos anos de 2020 e 2021, não foram publicados editais. Com relação aos editais publicados nos anos de 2022, 2023 e 2024, pudemos constatar que os parâmetros para a reserva de vagas para cotistas raciais é bastante próximo do modelo adotado pela FURG, sendo descrita a previsão de reserva de 20% das vagas para pessoas negras, a previsão da comissão de heteroidentificação, bem como o ingresso pela ampla concorrência, caso o/a candidato/a tenha nota suficiente para tal, não sendo computado/a nas vagas reservadas.

Cabe destacar, no entanto, alguns elementos que diferenciam os editais da UFRGS dos editais da FURG. Um deles é a previsão de que seja assegurada a classificação de pelo menos 20% dos/as candidatos/as negros/as para a segunda fase do concurso, que é composta pela prova didática, pelo exame de títulos e trabalhos, pela defesa da produção intelectual e pela prova prática, quando houver, sendo necessário

para isso que o/a candidato/a obtenha nota mínima igual a 7, como todos/as os/as demais candidatos/as, independentemente da modalidade a que esteja concorrendo.

§4º - Será assegurada a classificação para a segunda fase de pelo menos 20% dos candidatos autodeclarados pretos e pardos e de pelo menos 20% dos candidatos portadores de deficiência, observado o disposto no §1º em adição ao limite de vagas estabelecido pelo Departamento interessado, conforme disposto no §2º. (redação dada pela Resolução nº 089, de 18 de abril de 2022) (UFRGS, 2021, p. 2).

A UFRGS ainda determina a exclusão de pessoas que não comparecerem ao procedimento de heteroidentificação.

Quadro 3 – Nomeações em concursos para docentes de 2020 a 2024 - UFRGS⁷

Ano	Total de nomeações	Quantidade de pessoas negras nomeadas	Percentual de pessoas negras nomeadas	Quantidade de AC nomeados/as	Percentual de AC nomeados/as
2020	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-
2022	48	4	8,3%	44	91,7%
2023	89 ⁸	5	5,6%	83	93,3%
2024	17	0	0%	17	100%
Total	154	9	5,8%	144	93,5%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Com relação ao único edital docente publicado em 2022, pode-se verificar que ocorreu a nomeação de quatro pessoas pelas vagas reservadas para autodeclarados/as pretos/as e pardos/as, o que representa, até abril de 2025, apenas 8,3% do total de nomeações de concursos cujos editais foram publicados em 2022. Já em 2023, esse número caiu, levando à contratação de apenas cinco pessoas negras, totalizando 5,6% das nomeações até então. Em 2024, devendo-se considerar que os editais e nomeações ainda estão em andamento, não houve nomeações de pessoas negras.

Da mesma forma que no caso da FURG, cabe pensar que, até então, deveriam ter sido contratados/as no mínimo 31 docentes negros/as, o que, em comparação às nove pessoas nomeadas, representa uma diferença negativa de, pelo menos, 22 docentes negros/as que deixaram de ser contratados/as pela instituição.

5 Considerações finais

⁷ Dados coletados até 4/2025.

⁸ Houve uma nomeação de PcD.

A política de cotas para pessoas negras no serviço público federal é uma das políticas de ação afirmativa que se direciona a proporcionar uma maior representatividade de pessoas negras, quilombolas e indígenas em espaços com sub-representação dessas populações. Ao abrir a discussão para um maior acesso da população negra ao espaço do serviço público, o que inclui as carreiras docentes, tem-se a possibilidade de vislumbrar novas possibilidades e horizontes para ela.

Ao questionar os padrões de funcionamento da instituição, estamos propondo um repensar acerca das “[...] regras que privilegiam determinados grupos raciais, é porque o racismo é parte da ordem social. Não é algo criado pela instituição, mas é por ela reproduzido” (Almeida, 2019, p. 31). As evidências aqui trazidas nos ajudam a pensar o racismo institucional, mesmo que não seja algo pontual dessas instituições, mas uma reprodução da estrutura social. Cabe ainda pensar sobre o pacto silencioso que faz com que tais situações perdurem, ao analisar os resultados através da teorização de Bento (2022, p. 18), que diz que:

As instituições públicas, privadas e da sociedade civil definem, regulamentam e transmitem um modo de funcionamento que torna homogêneo e uniforme não só processos, ferramentas, sistema de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças, majoritariamente masculino e branco. Essa transmissão atravessa gerações e altera pouco a hierarquia das relações de dominação ali incrustadas. Esse fenômeno tem um nome, branquitude, e sua perpetuação no tempo se deve a um pacto de cumplicidade não verbalizado entre pessoas brancas, que visa manter seus privilégios.

Sendo assim, nas discussões que traçamos sobre concursos realizados para docentes em três instituições universitárias no estado do Rio Grande do Sul, observamos que ainda existem lacunas entre o que a lei determina e a efetividade, que é a nomeação dos/as candidatos/as negros/as. Somente a reserva de vagas, sem medidas administrativas que venham a sanar as dificuldades encontradas para preenchê-las, ainda mostra a necessidade de novos caminhos, fato principalmente evidente ao nos debruçarmos sobre os dados da FURG e UFRGS. É necessário que se repensem os modelos de publicação dos editais, que se questionem, pela gestão das instituições, o planejamento acerca da publicação dos editais e a tramitação do processo até a nomeação e contratação.

Cabe enfatizar o caso da UFPel, que, através de suas normativas e procedimentos internos, no ano de 2022 superou o percentual mínimo de 20% de contratação de pessoas negras para cargos docentes, cumprindo o que a lei determina. Tal sucesso com certeza

não teria sido possível sem um engajamento institucional, que tem adotado medidas ao não barrar a aprovação de candidatos/as negros/as, ao incluir critérios compensatórios na prova de títulos e ao priorizar a sua contratação, desde que aprovados/as, demonstrando que a instituição reconhece a desvantagem material e simbólica à qual a população negra está sujeita, bem como que é preciso adotar medidas complementares a fim de obter o resultado necessário, que é a mudança na composição étnica do seu corpo docente. Em 2024, a instituição reconheceu a necessidade do avanço nas ações afirmativas para a contratação de pessoal docente e então determinou o aumento do percentual de vagas reservadas para pessoas negras, que passou de 20% para 30%, o que representa um enorme avanço, tendo em vista que a legislação, à época, ainda previa apenas 20% de reserva de vagas para esse público.

Por fim, ressaltamos que as decisões procedimentais e normativas das instituições não cabem somente à figura do reitor, conforme colocado por Santos *et al.* (2021), e sim também aos conselhos superiores e órgãos colegiados, que ocupam espaços de decisão administrativa nas universidades e precisam estar também preocupados com a efetividade das políticas de ação afirmativa, afinal são elas que irão de encontro à promoção da equidade racial e da diversidade nas instituições.

6 Referências

ALMEIDA, S. *Racismo estrutural*. São Paulo: Jandaíra, 2019.

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

BRASIL. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n.ºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela

União. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

BRASIL. Lei n.º 14.723, de 13 de novembro de 2023. Altera a Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial de acesso às instituições federais de educação superior e técnica. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 15.142, de 3 de junho de 2025. Dispõe sobre reserva de 30% das vagas em concursos públicos federais para pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas, e revoga a Lei n.º 12.990/2014. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 jun. 2025.

BRASIL. *Orientação Normativa n.º 3, de 2 de agosto de 2016*. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, 2016.

BRASIL. *Parecer da AGU autoriza universidade a reservar mais vagas para professores negros*. Brasília, DF: AGU, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-autoriza-universidade-a-reservar-mais-vagas-para-professores-negros>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. *Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018*. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, 2018.

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*, São Cristóvão, v. 28, n. 3, p. 1-33, 2022.

DIOGO, H. R. S. M.; PAIXÃO, C. F. Onde estão os negros no serviço público: um estudo sobre cotas raciais em editais Municipais. *Revista Thema*, São Cristóvão, v. 2, n. 22, p. 405-426, 2023.

ENAP. *Judicialização em concursos públicos a partir da Lei n.º 12.990/2014*: relatório final. Brasília, DF: Enap, 2023. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7819>. Acesso em: 4 jan. 2024.

ENAP. *Relatório Quantitativo Sobre a Implementação da Lei n.º 12.990/2014 no Poder Executivo Federal*. Brasília: Enap, 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/4/Relat%C3%B3rio%20de%20.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2024.

FURG. Perguntas frequentes. Rio Grande: FURG, 2025. Disponível em: <https://www.FURG.br/perguntas-frequentes>. Acesso em: 10 jan. 2025.

GOMES, M. B. N. *FURG e UFPEl: uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei Federal n.º 12.990/2014*. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

IBGE. *Panorama do Censo 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 5 jan. 2024.

IPEA. *Atlas do Estado Brasileiro*. Brasília, DF: IPEA, 2020. Disponível em: <https://ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: 5 jan. 2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIBÓRIO, B.; SANTANA, J. *Onde estão os negros no setor público?* República.org. 2020. Disponível em: <https://republicaorg.wixsite.com/home>. Acesso em: 4 nov. 2022.

OLIVEIRA, E. *O racismo estrutural e as visões de mundo de estudantes cotistas raciais da FURG*. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2021.

OLIVEIRA, E.; SEVERO, R. O racismo estrutural e as visões de mundo de estudantes cotistas raciais da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). *Revista Devir Educação*, Lavras, v. 6, n. 1, e-523, 2022.

SANTOS, E. *et al.* Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 42, e253647, 2021. DOI: 10.1590/ES.253647. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2025.


UFPEL. *Concursos e seleções em andamento*. Pelotas: UFPel, 2025. Disponível em: <https://concursos.ufpel.edu.br/wp/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

UFPEL. *Institucional: histórico*. Pelotas: UFPel, 2023. Disponível em: <https://portal.ufpel.edu.br/historico/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

UFRGS. *Gestão de pessoas*. Porto Alegre: UFRGS, 2025. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/paineldedados/gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

UFRGS. *Resolução nº 93, de 28 de maio de 2021*. Porto Alegre: Consun, 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/progesp/wp-content/uploads/ConcursosProcessosSeletivos/MagistérioEducaçãoSuperior/OrientaçõesDepartamento/Res093-21-Normas-Concurso-Magisterio-Superior-Completa-Modificada-junho-2023-1.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

Elina Rodrigues de Oliveira, Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Programa de Pós-Graduação em Educação Ambiental (PPGEA)

 <https://orcid.org/0000-0001-5281-6712>

Técnica em Assuntos Educacionais na FURG. Doutoranda em Educação Ambiental pelo PPGEA da FURG. Mestra em Educação pela FURG. Licenciada em Educação Física e bacharela em Ciências Econômicas pela FURG.

Contribuição de autoria: Responsável pela pesquisa e redação do artigo.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0884712052980011>

E-mail: elinarodriguesdeoliveira@hotmail.com

Cassiane Freitas Paixão, Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEDU)

 <https://orcid.org/0000-0002-8085-1862>

Professora associada da FURG e professora permanente do PPGEDU da FURG. Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Mestra em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Realizou Pós-Doutorado na Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Contribuição de autoria: Responsável pela pesquisa e redação do artigo.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9836646117494150>

E-mail: cassianepaixao77@gmail.com

DISPONIBILIDADE DE DADOS

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Editora responsável: Lia Machado Fiuza Fialho

Pareceristas *ad hoc*: Joana Celia dos Passos e Paulo Sérgio de Almeida Corrêa

Como citar este artigo (ABNT):

OLIVEIRA, Elina Rodrigues de; PAIXÃO, Cassiane Freitas. A Lei de Cotas aplicada a concursos docentes em instituições do Rio Grande do Sul. *Educação & Formação*, Fortaleza, v. 10, e15711, 2025. Disponível em:

<https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/e15711>



Recebido em 13 de junho de 2025.

Aceito em 16 de agosto de 2025.

Publicado em 30 de setembro de 2025.