

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DIEGO DOS SANTOS REIMOL

INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA E INDICADORES SOCIAIS: AS COTAS RACIAIS
PARA DOCENTES NO MAGISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

RIO DE JANEIRO

2024

Diego dos Santos Reimol

INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA E INDICADORES SOCIAIS: AS COTAS
RACIAIS PARA DOCENTES NO MAGISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Doutor em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo de Oliveira Leite

RIO DE JANEIRO

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

R363i Reimol, Diego dos Santos.
Informação não financeira e indicadores sociais: as cotas raciais para docentes no magistério público federal / Diego dos Santos Reimol. – 2024.
164 f.

Orientador: Rodrigo de Oliveira Leite.
Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis, 2024.
Bibliografia: f. 140 a 155.

1. Relações raciais. 2. Indicadores sociais. 3. Cota racial. 4. Informação não financeira. I. Leite, Rodrigo de Oliveira, orient. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. III. Título.

CDD 305.8981

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária:
Luciana de Souza dos Santos CRB/7 – 5844
Biblioteca Eugênio Gudim/CCJE/UFRJ

Diego dos Santos Reimol

INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA E INDICADORES SOCIAIS: AS COTAS
RACIAIS PARA DOCENTES NO MAGISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Doutor em Ciências Contábeis.

Aprovado em: 01/11/2024

 Documento assinado digitalmente
RODRIGO DE OLIVEIRA LEITE
Data: 06/11/2024 08:14:05-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Rodrigo de Oliveira Leite
Universidade Federal do Rio de Janeiro

 Documento assinado digitalmente
HENDRICK PINHEIRO DA SILVA
Data: 03/11/2024 15:54:47-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Hendrick Pinheiro da Silva
Universidade Federal do Rio de Janeiro

 Documento assinado digitalmente
BARBARA GOULART MACHADO LOPES
Data: 06/11/2024 08:11:09-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Barbara Goulart Machado Lopes
Fundação Getúlio Vargas

 Documento assinado digitalmente
PATRICIA MARIA DUSEK
Data: 03/11/2024 14:49:58-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>
 Documento assinado digitalmente
TANIA MARIA DE OLIVEIRA ALMEIDA GOUVEIA
Data: 01/11/2024 20:26:59-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Patricia Maria Dusek
Centro Universitário Augusto Motta

Prof^a. Dr^a. Tania Maria de Oliveira Almeida Gouveia
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

AGRADECIMENTOS

A trajetória acadêmica foi árdua, mas as conquistas trazem alento em todos os momentos de dificuldade e adversidade vividos até aqui. A conclusão dessa etapa não seria possível sem a ajuda de várias pessoas. Por isso, sem esquecer de todos os que contribuíram direta e/ou indiretamente nessa caminhada, registro aqui o meu agradecimento às principais figuras que foram essenciais nessa jornada de doutoramento que escolhi seguir.

Inicialmente, embora não seja tão religioso, agradeço a Deus por me manter resiliente nos diversos momentos de dificuldade e por ter me mantido focado no propósito de realizar esta atividade.

Agradeço à minha mãe, Silvia Maria Batista dos Santos, minha grande amiga, minha incentivadora, além de ser minha maior inspiração. Muito obrigado por tudo o que fez para tornar minha vida menos árdua e pela paciência durante todos esses anos de estudo. Saiba que seu apoio foi fundamental. Sou grato a Deus por ter essa mulher incrível em minha vida, especialmente por ela ser minha mãe. O amor e a gratidão que sinto por você não cabem neste texto, mas deixo registrado aqui uma pequena parcela dos meus agradecimentos, mãe.

Sou uma pessoa de sorte por ter tanta gente especial ao meu redor. Assim, não poderia deixar de agradecer à minha esposa, Tamara Miranda de Souza, parceira de mais de 14 anos. Muito obrigado por toda a ajuda e compreensão ao longo desses anos. Sei que não foram anos fáceis ser casada com um concurseiro que ainda resolve seguir a vida acadêmica é uma tarefa muito difícil, repleta de abdições, momentos de lazer e convívio com amigos e familiares deixados de lado em prol de atingir os meus objetivos. Espero recompensar todos esses momentos após a conclusão dessa jornada insana que é fazer um doutorado, até porque minha sanidade mental já está no limite.

Esses agradecimentos se estendem ao meu orientador, Rodrigo Leite. Tenho apenas gratidão por você ter aceitado me orientar. Antes de encontrar o Rodrigo nessa jornada acadêmica, passei por muitos dissabores. Iniciei com outro orientador que me impediu de pesquisar o que eu queria, além de toda a pressão psicológica que sofri até que minha saúde mental não resistiu, quase colocando fim às minhas pretensões de concluir o doutorado. Após esse período, segui meu caminho batendo de porta em porta dos professores do departamento, tentando "vender" minha ideia e meu interesse de pesquisa, mas sem sucesso. Foram muitas rejeições, discursos de que o que eu tinha não era um projeto de pesquisa, mas uma dor, de que o racismo na UFRJ não existia mais, que era um mito. Assim, passei seis meses à deriva,

sem orientador e sem suporte. Até que fiz minha última tentativa, buscando um professor fora da faculdade, na vizinha COPPEAD/UFRJ. Já com poucas esperanças, enviei meu projeto ao Rodrigo, que prontamente me respondeu. Após uma reunião para que eu explicasse melhor a ideia, obtive um "sim". Eu, que estava à beira de desistir, voltei ao jogo. Então, só tenho a agradecer, Rodrigo, por ter acreditado na minha ideia e por me permitir pesquisar o que eu realmente queria, e não o que seria mais confortável para você.

Como disse, sou uma pessoa de sorte por ter tantas pessoas especiais ao meu lado. Por isso, expresso meus agradecimentos a duas amigas de longa data, Mariana Pereira Bonfim e Monica Cristina Sobreira Silva. Vocês foram muito importantes nesse processo. Muito obrigado por toda a ajuda e pelas dicas que me deram. Não poderia deixar de mencionar dois grandes amigos, que foram quase meus psicólogos durante esse período: Márcio de Amorim Machado Ferreira e Ruan Freitas Lança. Agradeço por todos os nossos encontros, por me ouvirem desabafar e pelos momentos de risadas, que certamente ajudaram a aliviar toda a pressão que vivi.

Deixo registrada também a minha gratidão aos meus colegas de turma no doutorado, Ednei Moraes Pereira, Fabiano de Almeida Barboza e Jefferson Siqueira Silva. No momento mais difícil do doutorado, quando quase me desliguei do programa, vocês me acolheram e me fizeram reconsiderar minha decisão.

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que contribuíram de alguma forma no meu processo de doutorado. Assim, muito obrigado a todos os amigos, ex-professores e colegas de trabalho que não foram citados nominalmente aqui.

RESUMO

No combate ao racismo estrutural, que se refere às práticas, políticas e sistemas arraigados que perpetuam a discriminação e a desigualdade com base na raça, a informação não financeira desempenha um papel importante, pois, para enfrentar esse desafio, é essencial coletar, analisar e divulgar informações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão dentro das organizações. A relevância deste tipo de informação pode ser vista nas ações traçadas pelos órgãos de governo, sendo que a implementação de políticas de ações afirmativas destaca-se como uma área importante nesse contexto, com as leis de cotas contribuindo para esse debate visto ter como objetivo criar oportunidades equitativas para grupos historicamente marginalizados, como pessoas negras, indígenas e outras minorias étnicas. Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar esse indicador não financeiro, em especial, a contribuição das cotas raciais na representatividade racial do corpo docente da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). No que se refere a metodologia, como técnica de coleta de dados foram utilizadas a análise documental e entrevistas, visando alcançar o objetivo estabelecido. Os resultados apontam para a relevância das cotas na promoção de justiça social e inclusão racial, mas também destacam desafios significativos na execução da lei. Embora as cotas tenham gerado avanços, a sub-representação de negros no corpo docente e a resistência institucional revelam a necessidade de medidas complementares para alcançar os objetivos de inclusão plena. Conclui-se que, ao reconhecer e enfrentar o racismo estrutural, mesmo que ainda se tenha um longo caminho a trilhar no tocante à igualdade e representatividade racial nas instituições de ensino, a coleta e divulgação transparente de informações não financeiras podem contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva ao auxiliar a instituição de uma cultura organizacional mais igualitária.

Palavras-chave: Informação não financeira; Indicadores sociais; Lei de cotas raciais; Professores; UFRJ.

ABSTRACT

In combating structural racism, which refers to entrenched practices, policies and systems that perpetuate discrimination and inequality based on race, non-financial information plays an important role as, to meet this challenge, collection, analysis and dissemination of information related to diversity, equity and inclusion within organizations. The relevance of this type of information can be seen in the actions outlined by government bodies, with the implementation of affirmative action policies standing out as an important area in this context, with quota laws contributing to this debate as they aim to create equitable opportunities for historically marginalized groups, such as black, indigenous people and other ethnic minorities. In this sense, the present study aims to analyze this non-financial indicator, in particular, the contribution of racial quotas to the racial from the Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ), especially after the implementation of Law 12,990/2014. Regarding methodology, document analysis and interviews were used as a data collection technique, aiming to achieve the established objective. The results point to the relevance of quotas in promoting social justice and racial inclusion, but also highlight significant challenges in law enforcement. Although quotas have generated progress, the underrepresentation of black people in teaching staff and institutional resistance reveal the need for complementary measures to achieve the objectives of full inclusion. It is concluded that, by recognizing and confronting structural racism, even though there is still a long way to go in terms of racial equality and representation in educational institutions, the collection and transparent dissemination of non-financial information can contribute to the construction of a fairer and more inclusive society by helping to establish a more egalitarian organizational culture.

Keywords: Non-financial information; Social indicators; Racial quotas law; Teachers; UFRJ.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo das informações sobre os entrevistados	79
Quadro 2 - Editais UFRJ (2014-2022)	90
Quadro 3 - Quadro de Análise Individual – Entrevista Pedro (Docente).....	117
Quadro 4 - Quadro de Análise Individual – Entrevista Marielle (Docente).....	119
Quadro 5 - Quadro de Análise Individual – Entrevista Leandro (PR4)	122

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Composição do quadro de servidores por cor.....	85
Figura 2 - Servidores por ano de ingresso	86
Figura 3 - Quadro docente ativo permanente da UFRJ por cor.....	86
Figura 4 - Quadro docente ativo permanente da UFRJ por cor e percentual	87
Figura 5 - Campanha antirracista SGAADA	94

LISTA DE SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANC	Assembleia Nacional Constituinte
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
BGU	Balanço Geral da União
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CDR	Comissão de Desenvolvimento Regional
CEPG	Conselho de Ensino para Graduados da Universidade Federal do Rio de Janeiro
CERD	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination</i>
CGU	Controladoria Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CONSUNI	Conselho Universitário
CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
CPF	Cadastro de Pessoa Física
DN	Decisão Normativa
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EDUCAFRO	Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes
EEOC	<i>Equal Employment Opportunity Commission</i>
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IIRC	<i>International Integrated Reporting Council</i>
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
KPIs	<i>Key Performance Indicators</i>
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações de gênero e sexuais
MEC	Ministério da Educação
MPF	Ministério Público Federal

NAACP	<i>National Association for the Advancement of Colored People</i>
NEABI	Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas
NIE	<i>New Institutional Economics</i>
NIS	<i>New Institutional Sociology</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OCPC	Orientação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis
ODS	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OFCC	Escritório de Queixas de Contratos Federais
OFM	Ordem dos Frades Menores
OIE	<i>Old Institutional Economics</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMBE	Escritório de Empresas de Negócios de Minorias
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PR4	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
RI	Relato Integrado
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SAT	<i>Scholastic Assessment Test</i>
SEDEPRON	Secretaria Extraordinária de Defesa e Promoção das Populações Negras
SGAADA	Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
STF	Superior Tribunal Federal
TCU	Tribunal de Contas da União
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UESPI	Universidade Estadual do Piauí
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFSCAR	Universidade Federal de São Carlos
UnB	Universidade de Brasília
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
URJ	Universidade do Rio de Janeiro
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 OBJETIVOS	17
1.2 JUSTIFICATIVA	18
1.3 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA E DELIMITAÇÃO	21
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	23
2 REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1 <i>CRITICAL ACCOUNTING</i>	24
2.1.1 Informação não financeira e Relatório Integrado	26
2.1.2 Capital financeiro e não financeiro do Relato Integrado.....	28
2.2 LEI DE COTAS RACIAIS E DECOLONIALIDADE: APONTAMENTOS HISTÓRICOS E REPERCUSSÕES NA CARREIRA DOCENTE DO MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL	30
2.2.1 Perspectiva Histórica.....	31
2.2.1.1 Equidade racial: primeiras iniciativas.....	32
2.2.1.2 Acordos internacionais e atos legislativos	35
2.2.1.3 Ações afirmativas e sistemas de cotas	38
2.2.2 Políticas afirmativas brasileiras	44
2.3 A DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL E AS COTAS PARADOCENTES.....	50
2.3.1 Diversidade racial e inclusão no ensino superior: as cotas para discentes e docentes	54
2.3.2 Lei de cotas raciais e o serviço público federal e o racismo institucional.....	57
2.3.3 A Lei de Cotas e sua aplicação no magistério federal superior	65
2.4 TEORIA INSTITUCIONAL	69
2.4.1 Legitimidade.....	71
2.4.2 Campo organizacional, difusão, isomorfismo e decoupling.....	71
3 METODOLOGIA.....	75
3.1 DA PESQUISA DOCUMENTAL	75
3.2 DAS ENTREVISTAS	78
3.3 LÓCUS DE INVESTIGAÇÃO	82
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE	84
4.1 PESQUISA DOCUMENTAL	84
4.1.1 Normas e Resoluções	88

4.1.2 Editais de concurso docente.....	90
4.1.3 Campanhas, projetos e outros materiais	93
4.2 ENTREVISTAS	94
4.2.1 Entrevista com Pedro (docente cotista)	95
4.2.2 Entrevista com Marielle (professora cotista)	101
4.2.3 Entrevista com Leandro (PR-4)	106
4.3 ANÁLISE	116
4.3.1 Quadro de análise da entrevista individual 1.....	116
4.3.2 Quadro de análise da entrevista individual 2.....	119
4.3.3 Quadro de análise da entrevista individual 3.....	122
4.3.4 Análise temática das três entrevistas	126
4.3.5 Conclusões	130
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	132
5.1 TEORIA INSTITUCIONAL E A REPRESENTATIVIDADE RACIAL NA UFRJ	134
5.2 INDICADORES NÃO FINANCEIROS SOBRE DIVERSIDADE RACIAL NA UFRJ.....	134
5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E ESTUDOS FUTUROS	138
REFERÊNCIAS.....	140
APÊNDICE 1 - Roteiro de Entrevista: Papel da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PR4) na Implementação da Lei 12.990/2014 nos Concursos Docentes da UFRJ	156
APÊNDICE 2 - Roteiro de Entrevista: Impactos da Lei 12.990/2014 na Contratação de Docentes na UFRJ	159
ANEXO 1 – Termo de aprovação do Comitê de Ética.....	162

1 INTRODUÇÃO

Os relatórios que incluem informações não financeiras dentre os seus resultados desempenham um papel relevante na gestão organizacional, contribuindo para aprimorar a qualidade das informações divulgadas e fortalecer a comunicação com os stakeholders. Este tipo de informação é um elemento importante na compreensão do desempenho de uma organização visto abordar aspectos sociais, ambientais e de governança que impactam tanto a empresa quanto a sociedade em geral (Galante; Cerne, 2017).

A transparência na divulgação de informações sobre diversidade e inclusão, por exemplo, pode ajudar não apenas a promover a responsabilidade e a prestação de contas, mas também impulsionar a mudança cultural e institucional (Galante; Cerne, 2017). A divulgação de dados sobre diversidade racial permite, portanto, enfrentar o racismo estrutural, uma forma sistêmica e arraigada de discriminação que perpetua desigualdades sociais e econômicas com base na raça (Lopes; Lima, 2022).

O racismo estrutural no Brasil tem profundas raízes históricas, refletindo-se em diversas esferas da vida impactando o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do país. Esse tema foi amplamente discutido em uma audiência pública promovida pela Comissão de Desenvolvimento Regional (CDR) do Senado Federal, em 2024, onde especialistas, como o professor Michael Túlio Ramos, destacaram como as desigualdades raciais continuam a afetar a vida da população negra, desde o ambiente escolar até as oportunidades no mercado de trabalho. Mesmo com os avanços legais nas últimas décadas, as disparidades salariais e de acesso a posições de poder e representação ainda persistem (Senado Federal, 2024).

O Brasil tem avançado no enfrentamento a essas questões com a criação de um arcabouço legal para combater essas desigualdades. O marco inicial foi a Lei nº 12.288/2010, o Estatuto da Igualdade Racial, que estabeleceu a obrigatoriedade do Estado em promover ações afirmativas para minimizar as desigualdades raciais. Posteriormente, leis específicas, como a Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, e a Lei nº 12.990/2014, que reserva vagas para autodeclarados negros em concursos públicos, foram implementadas com o objetivo de corrigir desequilíbrios históricos, promovendo maior representatividade de grupos marginalizados nas universidades e nos serviços públicos (Brasil, 2010; Brasil, 2012a; Brasil, 2014).

As cotas raciais nas universidades federais brasileiras, em particular, desempenham um papel importante na promoção da equidade educacional. De acordo com Gomes, Silva e Brito (2021), essas políticas de ação afirmativa transformaram o acesso à educação superior

no Brasil, proporcionando oportunidades para grupos historicamente marginalizados, como negros e indígenas. Contudo, apesar da implementação dessas medidas, a presença de afrodescendentes nas instituições de ensino superior e nos concursos docentes ainda é significativamente baixa. Estudos como os de Mello e Resende (2019) revelaram que, entre 2014 e 2018, a proporção de docentes contratados por meio de cotas raciais nas universidades federais permaneceu inferior a 5%, mesmo com mais de 15 mil vagas tendo sido ofertadas em concursos para professores nas universidades federais do país no período.

A aplicação das cotas em concursos públicos também apresenta desafios. A Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva de vagas para negros em concursos, encontra obstáculos na sua implementação, especialmente quando o número de vagas oferecidas é inferior a três. Em muitos concursos, especialmente para docentes, a interpretação equivocada da lei leva à exclusão das cotas em seleções com poucas vagas, limitando o impacto dessa política pública (Mello; Resende, 2019). Esse cenário reforça a necessidade de aprimorar a aplicação das leis de cotas para garantir que as universidades e outros órgãos públicos efetivamente cumpram o objetivo de promover a diversidade racial e enfrentar o racismo estrutural no Brasil.

Dessa forma, a evolução das políticas de ação afirmativa no Brasil, embora significativa, ainda enfrenta barreiras institucionais e culturais. Nesse sentido, a coleta e divulgação de informações não financeiras sobre diversidade racial são essenciais para acompanhar os avanços e identificar lacunas no cumprimento dessas legislações, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Assim, para avaliar o impacto das políticas afirmativas relacionadas às cotas raciais, em especial, na contratação de docentes para o magistério público federal, Gomes, Silva e Brito (2021) apontam que é fundamental acompanhar e divulgar dados não financeiros relacionados à diversidade racial, representação em cargos de liderança, políticas de recrutamento e retenção, entre outros.

Tendo em vista o cenário apresentado, algumas questões que foram suscitadas remetem à seguinte pergunta: **como a oferta de vagas de cotas raciais para certames do quadro permanente do corpo docente em universidades federais, tem contribuído para a representatividade racial nessas instituições após a implementação da Lei de Cotas em concursos públicos?**

Para responder a esse questionamento, selecionou-se como locus de investigação a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A escolha baseou-se no fato de que, em 2022 e 2023, a universidade recebeu um reconhecimento importante relacionado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS's). Em 2022, a UFRJ foi premiada pela Associação

Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) no Prêmio ODS. Este prêmio é uma iniciativa que visa destacar as ações das universidades federais brasileiras em prol dos ODS's da Organização das Nações Unidas (ONU). O reconhecimento à UFRJ foi conferido em razão de suas iniciativas e projetos voltados para o cumprimento dos ODS, demonstrando o compromisso da instituição com a sustentabilidade e o desenvolvimento socioambiental. Este prêmio reflete o esforço da UFRJ em integrar os princípios dos ODS em suas atividades acadêmicas, de pesquisa e extensão, promovendo uma contribuição significativa para a construção de um futuro mais sustentável e justo.

Para auxiliar a compreender esse cenário, considera-se fundamental analisar como se deu a evolução da concessão de cotas para minorias raciais, identificar os estudos existentes sobre cotas raciais em concursos de docentes (para descortinar o que tem sido produzido pela comunidade científica sobre o tema), e compreender como as instituições federais de ensino superior se relacionam com essa temática, no caso específico, a UFRJ, refletindo sobre esse aspecto se baseando na Teoria Institucional. Entender a evolução histórica vai propiciar compreender as transformações e impactos das políticas de cotas para minorias raciais ao longo do tempo, permitindo uma análise crítica e contextualizada das ações afirmativas no Brasil. Por sua vez, o aporte da Teoria Institucional vai possibilitar a análise de como as normas, regras e estruturas institucionais influenciam a adoção e implementação das políticas de cotas raciais nas instituições federais de ensino superior, como a UFRJ, ajudando a entender os processos de legitimidade e conformidade envolvidos.

1.1 OBJETIVOS

A partir do exposto, o objetivo geral desta pesquisa configura-se em analisar se a implementação da Lei nº 12.990/2014, na Universidade Federal do Rio de Janeiro tem alcançado os objetivos de representatividade racial pretendido pela legislação federal.

Para tanto, foram estabelecidos como objetivos específicos:

- Investigar como a Lei das Cotas tem modificado o perfil institucional de contratação por meio de concursos docentes na UFRJ contribuindo para a diversidade étnica da universidade;
- Identificar os critérios usados para a destinação de vagas cotistas nos certames para docente na UFRJ após a vigência da Lei de cotas, analisando se existe diferença entre o prescrito na lei e a aplicação na oferta de vagas nos editais da universidade;

- Investigar a forma como a Lei das Cotas modificou o edital de concursos para docentes na UFRJ;
- Analisar a percepção dos docentes aprovados por cota racial e responsáveis pela gestão universitária sobre os aspectos relacionados às regras, legitimação e políticas de inclusão racial da universidade aproximando essa percepção da teoria institucional

1.2 JUSTIFICATIVA

De acordo com os dados do IBGE (2010), a população negra constitui a maioria da força de trabalho do Brasil (53%), quando pretos e pardos são considerados juntos nesta estatística. Apesar dessa maioria, existe uma hierarquia de oportunidades que coloca homens brancos no topo da pirâmide, seguidos por mulheres brancas, homens negros e, na base, mulheres negras (Borsatto Junior; Zabotti; Araújo, 2020). Soma-se a esses dados, o fato de que, conforme destacam Anjos *et al.* (2023), devido ao racismo estrutural, a população negra que aspira a cargos de liderança enfrenta barreiras adicionais, como preconceitos raciais, de gênero e socioeconômicos, exigindo delas um esforço maior do que o da população branca.

Esse cenário é visto também no serviço público federal brasileiro, em especial, nas instituições federais de ensino superior, onde, apesar dos mecanismos existentes, como a lei de cotas raciais (Lei nº 12.990/2014), uma parcela insignificante de ocupação de cargos docentes, assegurados por meio deste dispositivo legal, foi cumprida, evidenciando a perpetuação de um confinamento racial na Universidade (Gomes, 2021).

A Lei nº 12.990, sancionada pela Presidenta Dilma Rousseff em 2014, especifica em seu caput sobre a reserva, aos negros, de “20% das vagas oferecidas 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). Sua implementação considera que a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3, e que a posterior nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade.

Um aspecto importante da Lei é a atribuição, ao órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica, de que trata o artigo 49 da Lei nº 12.288/2010, pelo acompanhamento e avaliação anual da Lei de cotas. Este dispositivo legal, que foi o responsável pela instituição do Estatuto da Igualdade Racial, estabelece, em seu artigo 4º, inciso VII, sobre a implementação de programas de ação afirmativa destinados ao

enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante, dentre outros, à educação e ao trabalho. Destaca, ainda, em seu artigo 39, que cabe ao poder público promover “ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público” (Brasil, 2010).

Tais proposições encontram sua execução viabilizada, em parte, pela promulgação da Lei nº 12.990/2014, visto que sua aplicação é restrita ao Poder Executivo federal, e suas diretrizes seguem o que preceitua o Decreto 4.886, de 2003, que instituiu a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, que dispõe, entre outros, sobre o incentivo à adoção de políticas de cotas nas universidades e no mercado de trabalho.

É possível perceber, pelo exposto, um esforço, na esfera governamental, de estabelecimento de normas e diretrizes que busquem garantir à população negra, igualdade de oportunidades e tratamento. Tais iniciativas visam “romper com os limites da retórica e das declarações solenes” por considerar ser “necessária a implementação de ações afirmativas, de igualdade de oportunidades, traduzidas por medidas tangíveis, concretas e articuladas” (Brasil, 2003).

Entretanto, os mecanismos que garantem a aplicação da Lei nº 12.990/2014 mostram sinais de falta de efetividade para preenchimento de cargos docentes devido à fragmentação decorrente da diversidade dos perfis profissionais exigidos pela universidade. Essa fragmentação ocorre em virtude dos critérios de seleção não serem claros e padronizados à luz da lei permitindo, assim, a pulverização das vagas ofertadas entre diferentes áreas do conhecimento, segregando-as em editais por departamentos, o que torna ainda difícil a implementação da determinação legal de ofertar 20% das vagas para cotas raciais, visto que normalmente cada departamento oferece apenas uma vaga por área de conhecimento. Esta condição é verificada pela análise de que, entre 2014 e 2019, os editais concluídos e em andamento apresentaram apenas 15 vagas para cotistas negros, de um total de 756 vagas abertas em concursos, com uma fragmentação total de 652 cargos (Gomes, 2021).

Considera-se que esse cenário aponta para várias questões que demandam a realização de novas investigações: uma delas se refere ao fato de que, apesar do aparato legislativo existente, não existe critério uniforme na oferta de vagas para cotistas em concursos públicos para docentes no magistério federal, o que, de acordo com Mello e Resende (2019), dificulta a implementação da lei de equidade racial nesse tipo de certame, ou seja, impede-se o preenchimento dos 20% destinados à população negra (pretos/pardos). A outra se relaciona ao fato de que as escassas produções científicas sobre a temática, no Brasil

se apresentam de forma dispersa na literatura, o que também denota a necessidade da produção e discussão de estudos sobre esse fenômeno, segundo Hsiao e Nova (2016), bem como Silva e Lopes (2023).

Esses dois fenômenos são relevantes, principalmente quando se verifica que a Lei de Cotas em concursos completou, em junho de 2024, uma década de existência (uma vez ter sido promulgada em 2014) e seus dispositivos fixam sua validade em 10 anos. Assim, compreender os critérios utilizados nos certames e ampliar a discussão sobre o tema configuram-se como essenciais para a ampliação dos entendimentos sobre a questão racial e ações afirmativas, principalmente devido ao fato de que essas informações se constituem como indicadores sociais.

Cabe ressaltar que o prazo constante no referido dispositivo legal, conforme mencionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7654/2024, é entendido como marco temporal para avaliação da eficácia da ação, determinando sua prorrogação e/ou seu realinhamento. Esta condição se mostra como um argumento relevante para a condução do presente estudo, uma vez que a implementação das cotas raciais visa corrigir desigualdades históricas e estruturais que perpetuaram a exclusão de grupos minoritários, especialmente negros e indígenas, do acesso à educação superior e às oportunidades de carreira acadêmica.

Essa discussão também é importante pelo aspecto contábil visto que, conforme Schroeder, Clark e Cathey (2011) argumentam, os indicadores sociais são essenciais para avaliar o desempenho das instituições públicas em termos do seu impacto social e eficácia. Esses indicadores ajudam a medir o sucesso das políticas públicas na melhoria das condições de vida e na promoção da justiça social. As instituições públicas têm o dever de garantir que seus recursos e esforços sejam aplicados de maneira a promover o bem-estar social e atender às necessidades da população, destacam os autores. Além disso, indicadores sociais permitem que essas instituições avaliem como suas atividades impactam as comunidades e se estão realmente contribuindo para a melhoria das condições de vida. A apresentação de dados sociais ajuda a demonstrar a eficácia das ações da instituição em atender a demandas sociais, promovendo transparência e prestando contas à sociedade e aos órgãos de controle.

Os indicadores que avaliam a inclusão social, como a representatividade de grupos marginalizados em empregos públicos e o acesso a serviços públicos, são fundamentais para promover a equidade e a justiça social, destaca Sen (2010), que argumenta que medir e relatar essas dimensões é essencial para entender e abordar as desigualdades sociais. O autor complementa que os indicadores sociais ajudam a identificar lacunas e necessidades em diferentes segmentos da população, incluindo grupos marginalizados. Isso permite que as

instituições ajustem suas políticas e programas para melhor atender essas demandas específicas.

Neumayer (2003) destaca que dados sociais permitem que gestores e formuladores de políticas entendam melhor as necessidades e as condições das populações, possibilitando a formulação de estratégias mais eficazes e direcionadas. A utilização de indicadores sociais, como as taxas de conclusão escolar fornecem informações cruciais sobre o impacto das políticas em educação, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2016). No âmbito universitário, medir a diversidade racial e de gênero entre alunos e docentes, bem como o sucesso acadêmico desses grupos, ajuda a avaliar o impacto das políticas de inclusão e os esforços para reduzir desigualdades. Monitorar a participação em programas de extensão e a colaboração com comunidades marginalizadas pode fornecer insights sobre como a universidade está atendendo às necessidades locais (OCDE, 2016).

Deste modo, analisar a efetividade dessas políticas por meio da informação não financeira é fundamental para avaliar seu impacto e identificar possíveis lacunas ou desafios a serem superados, perspectiva que se insere na abordagem da Critical Accounting conhecida também como Contabilidade Crítica.

1.3 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA E DELIMITAÇÃO

A contribuição do presente estudo reside na possibilidade de demonstrar, por meio de uma abordagem acadêmica, a relevância de compreender a necessidade das políticas de ações afirmativas e seus reflexos, que visam apoiar negros, buscando corrigir a situação de exclusão racial no Brasil. Dessa forma, acredita-se que esta pesquisa pode contribuir para os debates futuros no legislativo federal acerca da extensão da vigência da referida lei. Ademais, este estudo contribui para o avanço da agenda sobre diversidade e para a interseção entre a contabilidade, por meio das informações não financeiras, e o racismo.

O estudo também contribui para a reflexão sobre a adequação dos relatórios de gestão em relação à Decisão Normativa (DN) 170/2018 do TCU (Brasil, 2018) e avança na literatura do Relatório Integrado no setor público brasileiro. Assim, a realização deste estudo torna-se relevante, pois permitirá uma melhor compreensão da informação não financeira e da oferta de cotas raciais.

Considera-se que a presente pesquisa está intrinsecamente ligada ao compromisso com a justiça social e à construção de uma sociedade mais igualitária. Neste sentido, pretende

contribuir nas discussões sobre a discriminação étnico-racial no trabalho, garantia da representatividade e reparação, promoção da memória, verdade e justiça, bem como a garantia do diálogo e participação social, todas essas, metas e indicadores da ODS 18. Ao compreender como as políticas de cotas raciais são implementadas e vivenciadas no contexto dos concursos públicos para professores universitários, torna-se possível contribuir para a discussão sobre equidade e inclusão no ensino superior.

A diversidade é um valor essencial em qualquer ambiente educacional e profissional. A presença de professores universitários de diferentes origens étnico-raciais não apenas enriquece o ambiente de aprendizagem, mas também proporciona diferentes perspectivas e experiências que contribuem para a formação integral dos estudantes.

Além disso, a contribuição teórica da pesquisa sobre a aplicação da Lei de Cotas para docentes em universidades, com foco na UFRJ, reside na análise das dinâmicas institucionais que moldam a implementação dessa política de ação afirmativa. A pesquisa busca responder questões centrais sobre como a UFRJ aplicou a Lei 12.990/2014 nos concursos para docentes, considerando as estruturas institucionais. Isso inclui a investigação sobre a existência de um setor centralizador de normas ou se cada unidade tem autonomia para aplicar a lei de maneira independente. Essa análise pode contribuir teoricamente para o campo da Teoria Institucional ao explorar como a política pública de cotas se adapta ou é resistida em diferentes contextos institucionais.

Outro aspecto relevante é a avaliação dos resultados práticos da implementação das cotas raciais. A pesquisa contribui para isso ao examinar se os editais conseguiram efetivamente aumentar a diversidade racial no corpo docente, com o aumento da presença de professores negros como resultado da aplicação da lei. Essa análise qualitativa sobre a representatividade racial entre docentes corrobora as teorias sobre inclusão e justiça social no ensino superior, destacando o impacto real de políticas afirmativas.

Ademais, a pesquisa oferece uma contribuição teórica importante ao explorar a percepção dos professores negros que foram aprovados por cotas raciais, investigando se esses docentes se sentiram representados e integrados no ambiente acadêmico, destacando os desafios e oportunidades enfrentados em um contexto de inclusão. A análise de como esses professores percebem sua inserção na universidade e quais contribuições trouxeram em termos de inclusão e diversidade contribui para a compreensão dos efeitos subjetivos das políticas de ação afirmativa.

Por fim, esse estudo também amplia as discussões sobre equidade racial no ensino superior, confrontando a eficácia da política de cotas com as realidades práticas e

institucionais, oferecendo uma contribuição significativa para o debate sobre justiça racial e inclusão em universidades públicas brasileiras.

Adicionalmente, cabe ressaltar que o estudo delimita-se a analisar a Universidade Federal do Rio de Janeiro, em certames exclusivos para professores do quadro permanente, ou seja, não serão considerados os concursos para o quadro docente temporário/substituto e não serão objeto de análise as convocações do cadastro de reserva, além das vagas ofertadas nos editais. Para esta análise serão utilizadas como técnica de coleta de dados a pesquisa documental e entrevistas semi-estruturadas com docentes admitidos por cotas e representantes da área de gestão de pessoas da universidade. Os concursos analisados estarão compreendidos no período entre 2014 e 2024, considerando o ano de 2014 em razão da promulgação da Lei nº 12.990/2014.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Para atingir tais objetivos, a estrutura do trabalho foi organizada em cinco capítulos. O capítulo 1 corresponde à introdução, que contextualiza o problema de pesquisa, apresenta seus objetivos, justificativa e destaca a contribuição do estudo. O capítulo 2 se concentra no referencial teórico, onde é revisadas a teoria e estudos anteriores relacionados ao tema, buscando embasar conceitualmente a análise. No capítulo 3 são detalhados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Este capítulo apresenta o tipo de pesquisa realizado, os métodos de coleta e análise de dados, além de descrever a amostra e os instrumentos utilizados. Posteriormente, o capítulo 4 traz a apresentação e análise dos resultados. Assim, serão descritos os achados da pesquisa de forma detalhada, com a devida interpretação à luz do referencial teórico.

Por fim, o capítulo 5 apresenta as considerações finais, onde são sintetizados os principais resultados da pesquisa, destacando suas contribuições teóricas e práticas. Também são discutidas as limitações do estudo, além de serem sugeridos caminhos para pesquisas futuras que possam aprofundar ou expandir as discussões aqui iniciadas. A pesquisa se encerra com as referências bibliográficas, onde todas as fontes utilizadas são devidamente citadas, e os apêndices e anexos, que incluem materiais complementares relevantes, como questionários ou documentos analisados durante a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste estudo abrange diversas perspectivas essenciais para a compreensão das mudanças institucionais relacionadas à Lei de Cotas Raciais no Brasil, com foco na carreira docente do magistério superior federal. Será explorada a teoria institucional, que ajuda a entender como as organizações, como as universidades, buscam legitimar suas práticas, conformando-se às pressões externas, como a legislação de ações afirmativas. A teoria fornece uma estrutura para analisar como as normas e regulamentos, como a Lei 12.990/2014, moldam o comportamento organizacional e influenciam a cultura institucional.

Além disso, o conceito de Critical Accounting será discutido para evidenciar a importância da divulgação de informações não financeiras, especialmente aquelas relacionadas à diversidade e inclusão racial. Essas informações são essenciais para acompanhar a implementação das cotas raciais e monitorar o progresso em direção à equidade racial. Relatórios que incluem dados sobre diversidade desempenham um papel crucial na promoção da transparência e no combate ao racismo estrutural, fornecendo indicadores que permitem avaliar o impacto dessas políticas nas universidades.

O capítulo também incluirá uma perspectiva histórica sobre a equidade racial, explorando as primeiras iniciativas de ações afirmativas e o desenvolvimento dos sistemas de cotas no Brasil. Esse histórico será contextualizado dentro de uma visão decolonial, que busca dismantlar estruturas coloniais de poder que perpetuam a desigualdade racial. Outrossim, será analisada a inclusão e diversidade racial no ensino superior, tanto no que diz respeito aos docentes, enfatizando as repercussões da aplicação das cotas e os desafios persistentes na sua efetiva implementação.

2.1 CRITICAL ACCOUNTING

A contabilidade crítica (ou *critical accounting*) é uma abordagem acadêmica que examina a contabilidade e suas práticas não apenas como uma técnica neutra e objetiva, mas como um campo socialmente construído que reflete e influencia relações de poder e desigualdades. Essa perspectiva questiona as premissas subjacentes da contabilidade tradicional e oferece uma análise crítica das formas como a contabilidade é usada e percebida na sociedade, segundo Hopwood (1988).

A contabilidade crítica emergiu a partir da ideia mais ampla das ciências sociais e das práticas empresariais. Essa abordagem é influenciada por diversas correntes teóricas,

incluindo o marxismo, o pós-estruturalismo e a teoria crítica. A contabilidade, nessa perspectiva, não é apenas um conjunto de técnicas de medição e relato financeiro, mas uma prática que está profundamente enraizada em contextos sociais e políticos (Hopwood, 1988).

Hopper e Macintosh (1993) destacam que a contabilidade crítica visa revelar como as práticas contábeis contribuem para a manutenção e a legitimação das estruturas de poder existentes. Eles argumentam que a contabilidade, está longe de ser uma prática neutra, é um instrumento que pode tanto reforçar quanto desafiar as desigualdades sociais e econômicas.

Gallhofer, Haslam e Kamla (2011), discutem como a contabilidade pode ser uma ferramenta para a legitimação e perpetuação das práticas corporativas que beneficiam grupos dominantes, enquanto marginalizam outros. Essa perspectiva ajuda a entender como relatórios financeiros e práticas contábeis podem ser moldados por interesses políticos e econômicos, ao invés de serem meramente reflexos neutros da realidade econômica. Zeff (1986) argumenta que a contabilidade crítica oferece uma base para questionar práticas que exacerbam desigualdades e para desenvolver métodos que promovam maior transparência e responsabilidade social.

No cenário desafiador do ambiente acadêmico no Brasil, a consolidação da contabilidade crítica enfrenta obstáculos notáveis. A predominância das abordagens teóricas convencionais, a limitada reflexividade do campo e a escassa diversidade curricular (Mendes; Fonseca; Sauerbronn, 2020) têm dificultado o reconhecimento e a definição da indispensável pluralidade paradigmática na pesquisa contábil.

Um dos desafios na constituição da pesquisa crítica em contabilidade reside no processo de decolonização de corpos e mentes que foram submetidos a processos de subjetivação pela contabilidade positiva/positivista e pró-mercado (Sauerbronn; Lima; Faria, 2023). No entanto, o desafio também envolve evitar os riscos de recolonização, que podem ocorrer por meio da adoção passiva de autores internacionais e epistemologias críticas centradas na Europa. Este desafio de decolonização e recolonização implica reconhecer as epistemologias críticas como ferramentas importantes para desconstruir o "dado como certo", mas sem tratá-las como superiores ou como as únicas formas legítimas de explicar fenômenos locais ou de desenvolver teorias a partir de uma perspectiva do sul.

Gallhofer e Haslam (2002) discutem como a contabilidade crítica pode revelar como práticas administrativas e políticas institucionais são moldadas e moldam questões de justiça e inclusão. A aplicação dessa perspectiva pode ajudar a entender como as cotas raciais influenciam a composição étnica das instituições públicas e como essas mudanças são refletidas em suas práticas e relatórios.

2.1.1 Informação não financeira e Relatório Integrado

A informação não financeira refere-se a dados e métricas que não estão diretamente relacionados ao desempenho econômico ou financeiro de uma organização, mas que são relevantes para entender seu impacto social, ambiental e ético. No setor público, isso inclui aspectos como qualidade dos serviços prestados, impacto social, sustentabilidade e governança, segundo Gray, Kouhy e Lavers (1995). De acordo com os autores, a divulgação de informações não financeiras é fundamental para proporcionar uma visão mais completa das atividades de uma organização. Essa abordagem permite que as instituições públicas comuniquem não apenas seus resultados financeiros, mas também o impacto de suas ações sobre a sociedade e o meio ambiente.

Bebbington e Larrinaga-González (2008) destacam que a divulgação de informações sobre aspectos não financeiros ajuda a construir a confiança pública e a legitimidade das instituições, oferecendo uma visão mais clara sobre como elas estão cumprindo suas responsabilidades sociais e ambientais. Schroeder, Clark e Cathey (2022) argumentam que indicadores sociais são importantes para avaliar o desempenho das instituições públicas em termos do seu impacto social e eficácia. Esses indicadores ajudam a medir o sucesso das políticas públicas na melhoria das condições de vida e na promoção da justiça social e podem ser divulgados por meio do Relato Integrado, que combina a divulgação, tanto de informações financeiras quanto das não financeiras.

Além disso, os avanços tecnológicos das últimas décadas desempenharam um papel crucial no fortalecimento da globalização, levando a uma maior interconexão dos mercados e à intensificação da competição entre as empresas em escala internacional (Kloviené; Speziale, 2014). Nesse contexto, a internacionalização das empresas tornou-se uma realidade cada vez mais evidente, resultando em mudanças significativas tanto internas quanto externas. Essas mudanças tiveram um impacto substancial na divulgação de informações financeiras e não financeiras (Kloviené; Speziale, 2014). Além disso, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) surge como parte integrante da nova abordagem de relato empresarial, conhecida como Relato Integrado (RI). Além de abordar aspectos econômico-financeiros, o RI também destaca questões sociais e ambientais. Dessa forma, o RI emerge como uma ferramenta essencial para promover e divulgar a RSE, visando obter uma vantagem estratégica sustentável (Kloviené; Speziale, 2014).

O RI é uma metodologia de elaboração de relatórios que combina informações financeiras e não financeiras, visando demonstrar a criação de valor ao longo do tempo (Nicolo *et al.*, 2021). Ele tem sido destacado como uma alternativa aos relatórios corporativos convencionais, ao direcionar o foco de metas de curto prazo para uma estratégia empresarial alinhada ao desenvolvimento sustentável (Wachira; Berndt; Romero, 2020; Waal; Thijssens; Maas, 2021). Este formato surgiu como resposta às críticas sobre a natureza retrospectiva dos relatórios financeiros tradicionais e à segregação das informações não financeiras em relatórios de sustentabilidade separados dos financeiros (Kiliç; Kuzey, 2018). Essas questões são identificadas na literatura como potenciais causadoras de sobrecarga de informações, complexidade e manipulação artificial (Kiliç; Kuzey, 2018).

Inicialmente concebido no contexto empresarial, o setor público também adotou essa abordagem. Alguns estudos sugerem que a dinâmica do setor público, que envolve alto uso de recursos humanos e responsabilidade socioambiental, torna viável a adoção do RI, considerando sua configuração e objetivos (Wachira; Berndt; Romero, 2020). No Brasil, desde 2016, o setor público federal passou a considerar o RI como uma opção ao Relatório de Sustentabilidade, de acordo com a Lei nº 13.303/2016 (Brasil, 2016), conhecida como Lei das Estatais (Ferreira *et al.*, 2023). A norma estabelecia a obrigatoriedade de apresentar um dos dois relatórios. A partir de 2018, todas as demais instituições federais passaram a ser obrigadas a adotar o Relatório de Gestão baseado no RI (Ferreira *et al.*, 2023).

O Relatório de Gestão é o principal documento de prestação de contas federal, enviado anualmente ao Tribunal de Contas da União (TCU), evidenciando o uso dos recursos públicos ao longo do tempo (Brasil, 1992). Com a implementação do RI no Relatório de Gestão, o TCU esperava promover eficiência e uma abordagem integrada à estratégia das organizações. Em 2020, a principal norma de prestação de contas do país foi substituída pela Instrução Normativa nº 84/2020, que formalizou a adoção do RI no Relatório de Gestão (Brasil, 2020). Anteriormente, essa orientação estava presente em normas complementares (Brasil, 2018). Além disso, desde 2020, apenas as instituições listadas como mais significativas no Balanço Geral da União (BGU) são obrigadas a enviar o documento ao TCU. As demais devem disponibilizá-lo em seus sites (Brasil, 2020).

O estudo realizado por Alves e colaboradores (2024) contribui para a compreensão da inserção dos ODS's nos Relatórios de Gestão das principais instituições públicas brasileiras. A análise revela que, embora haja um padrão médio de divulgação, o alinhamento das informações reportadas com os ODS ainda apresenta lacunas que precisam ser preenchidas para se alcançar uma integração mais eficaz e coerente com os valores do sistema

social ao qual essas instituições pertencem. Tal resultado sugere que, apesar do avanço na adoção do Relato Integrado como ferramenta de prestação de contas e promoção da transparência, ainda há desafios a serem enfrentados no que tange à profundidade e à abrangência das informações divulgadas. Isso aponta para a necessidade de um comprometimento mais consistente das instituições públicas com práticas de sustentabilidade, que devem ir além do cumprimento formal de normas e regulamentos, focando também na promoção de um impacto real e mensurável em termos de desenvolvimento sustentável. Essa perspectiva reforça a importância de aprimorar os processos de governança e gestão, de modo que as informações divulgadas reflitam não apenas conformidade, mas também um compromisso genuíno com a sustentabilidade e com a responsabilidade social no setor público.

2.1.2 Capital financeiro e não financeiro do Relato Integrado

Segundo Pereira (2013), as mudanças de paradigma na padronização mundial impulsionaram a divulgação de informações em todos os níveis, tanto financeiras quanto não financeiras. No que tange à responsabilidade das empresas, as exigências ultrapassaram as demonstrações financeiras padronizadas e suas notas explicativas, demandando relatórios mais amplos e esclarecedores sobre a gestão das organizações (Santos; Damião, 2015). Assim, a contabilidade enfrenta o desafio de produzir relatórios mais completos e transparentes, que ofereçam uma visão holística das relações da empresa com a sociedade (Alves; Costa, 2012).

Dada a importância da harmonização das informações entre os relatórios contábeis e de sustentabilidade, foi criado, em agosto de 2010, o *International Integrated Reporting Council* (IIRC) (Xavier, 2015). Esta entidade reúne reguladores, investidores, empresas, organismos reguladores, profissionais do setor contábil e organizações não governamentais de diversos países para comunicar e discutir ideias relevantes à estrutura conceitual para o Relato Integrado (Tatsch, 2014).

O Relato Integrado é uma proposta para auxiliar as organizações a estruturarem seus relatórios existentes, de modo a reportar seu desempenho em todas as dimensões para stakeholders e shareholders¹ (Santos; Damião, 2015). A harmonização e convergência dos

¹ *Stakeholders* são todos os indivíduos, grupos ou entidades que têm interesse ou são afetados pelas atividades e decisões de uma organização. *Shareholders* (ou acionistas) são os proprietários de ações de uma empresa. Eles

sistemas de gestão e comunicação organizacional sugerida pelo Relato Integrado resulta em um diálogo conciso sobre como a estratégia, governança, desempenho e perspectivas de uma organização, em seu ambiente externo, geram valor no curto, médio e longo prazo (Fragalli *et al.*, 2014). As orientações da estrutura conceitual do Relato Integrado apresentam conceitos importantes sobre a geração de valor dentro e fora da organização, através da interação de seus capitais (Campos Jr *et al.*, 2015). Esses capitais são definidos como "estoques de valor" que são aumentados, diminuídos ou modificados pelas atividades e produtos da organização.

O modelo de negócios do IIRC categoriza os capitais em seis tipos: (i) capital financeiro, (ii) capital manufaturado, (iii) capital intelectual, (iv) capital humano, (v) capital social e de relacionamento, e (vi) capital natural. O fluxo desses capitais pode ser medido por meio de indicadores quantitativos, como os KPIs, que, segundo o RI (2014), aumentam a comparabilidade das informações e são úteis para medir o progresso das metas empresariais. As definições do RI (2014) para cada capital seguem da seguinte forma, capital financeiro: Recursos disponíveis para a organização na produção de bens ou prestação de serviços, obtidos por meio de financiamentos, dívidas, ações, subsídios, ou gerados por operações ou investimentos; capital manufaturado: objetos físicos produzidos que podem ser usados pela organização na fabricação de bens ou prestação de serviços, incluindo construções, equipamentos e infraestrutura; capital intelectual: Intangíveis baseados no conhecimento, como propriedade intelectual (patentes, direitos autorais, software, direitos e licenças), conhecimentos tácitos, sistemas, procedimentos, protocolos, e bens intangíveis relacionados à marca e à reputação organizacional; capital humano: competências, capacidades e experiências das pessoas, bem como suas motivações para inovar; capital social e de relacionamento: Instituições e relacionamentos internos e entre comunidades, grupos de stakeholders, e a capacidade de compartilhar informações para o bem-estar individual e coletivo; capital natural: Recursos ambientais renováveis e não renováveis e processos que fornecem bens ou serviços, abrangendo a prosperidade passada, presente ou futura de uma organização.

Desse modo, a adoção do RI pelas empresas privadas ganhou destaque como uma prática essencial para a comunicação transparente e holística de desempenho organizacional. Assim, o RI é uma abordagem que tem o intento de apresentar uma visão completa da estratégia, governança, desempenho e perspectivas futuras de uma organização, considerando os impactos financeiros e não financeiros. Este modelo de relatório busca fornecer uma

possuem uma parte do capital da empresa e, portanto, têm interesse direto nos lucros e no desempenho financeiro da organização (Freeman, 1984).

narrativa coerente e compreensível sobre como a empresa gera valor a curto, médio e longo prazo, contemplando uma ampla gama de capitais: financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social e de relacionamento, e natural (Kloviené; Speziale, 2014).

Em um movimento alinhado com as melhores práticas globais de transparência e responsabilidade, as instituições federais brasileiras foram obrigadas a adotar o Relatório de Gestão baseado no Relato Integrado. Esta exigência visa melhorar a qualidade e a abrangência das informações divulgadas por essas instituições, promovendo uma maior accountability e um melhor entendimento sobre o uso dos recursos públicos. Em adição, a convergência de práticas entre o setor privado e o público na adoção do Relato Integrado reflete um avanço significativo na busca por uma comunicação mais transparente e uma gestão mais responsável. Tanto as empresas privadas quanto as instituições federais enfrentam desafios semelhantes na necessidade de demonstrar como suas atividades contribuem para os ODS's e para a criação de valor sustentável (Ferreira *et al.*, 2023).

Adicionalmente, cabe ressaltar que para garantir que o Relato Integrado seja eficaz e cumpra com os requisitos normativos, as empresas devem observar a orientação técnica OCPC 09, emitido pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) no Brasil. O OCPC 09 fornece diretrizes específicas sobre a elaboração e divulgação do Relato Integrado, alinhando-se às normas internacionais e garantindo a consistência e a comparabilidade das informações relatadas.

2.2 LEI DE COTAS RACIAIS E DECOLONIALIDADE: APONTAMENTOS HISTÓRICOS E REPERCUSSÕES NA CARREIRA DOCENTE DO MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL

Em 1888, o Brasil revogou, em um ato oficial, o sistema político, jurídico e econômico que permitia a escravidão de pessoas negras, um processo conhecido como a abolição da escravatura. No entanto, a estrutura da sociedade brasileira ainda reflete hierarquias étnicas, dada a persistência do racismo estrutural². Esse racismo persiste nas camadas da elite econômica, política e cultural do país, que é predominantemente branca, e mantém uma relação hierárquica com a população negra mantendo-a sob certa submissão, mesmo os negros constituindo a maioria da população brasileira (Souza, 2019).

² Define-se como racismo estrutural o sistema de discriminação e desigualdade que está enraizado nas estruturas sociais, econômicas, políticas e jurídicas de uma sociedade. Ele se manifesta quando normas, instituições e práticas perpetuam desvantagens para determinados grupos raciais e privilegiam outros, mesmo sem a necessidade de atitudes ou intenções racistas explícitas por parte de indivíduos (Almeida, 2019).

Embora tenham se passado 130 anos desde a abolição formal do governo que escravizava negros, fica clara a posição subalterna destes no sistema social do Brasil. De acordo com as informações disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), negros figuram na parcela da população com menor escolaridade e maior taxa de desemprego. Além disso, como apontam Gomes e Marli (2018) e Leão e colaboradores (2017), pretos e pardos ganham 44% e 42% menos, respectivamente, do que os brancos, exercendo o mesmo tipo de trabalho. Cabe salientar que, no Brasil, “as desigualdades de gênero e raça são problemas que dizem respeito à maioria da população” (Abramo, 2004, p. 17).

Em relação às universidades, dados publicados em 2016 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) mostram que mulheres negras com doutorado representam apenas 0,4% do corpo docente na pós-graduação, nesse nível de ensino, em todo o país. Na Universidade de Brasília, de acordo com a pesquisa de Veloso (2018), apenas 1,77% dos professores nos quatro campi são negros. O Censo da Educação Superior de 2016 também indica que, entre os 383.683 docentes das Instituições de Ensino Superior públicas e privadas no Brasil, apenas 1,34% se autodeclararam negros.

As cotas raciais em concursos públicos para a população negra, instituída pela Lei 12.990/2014, configura-se como uma possibilidade de mudança nesse cenário por ser uma política de ação afirmativa que visa contribuir para a luta contra o racismo, permitindo que pessoas negras acessem posições de poder e influência na sociedade atual. Isso busca transformar a lógica do racismo estrutural que, de acordo com Almeida (2019), historicamente, relegou indivíduos negros a posições precárias e subalternas, especialmente em sociedades com histórico de escravidão (Eurico; Gonçalves; Fornazier, 2021).

2.2.1 Perspectiva Histórica

A história das cotas raciais é essencial para entender o desenvolvimento das políticas de ação afirmativa e seus impactos nas leis e diretrizes atuais. Desde o início do século XX, debates sobre justiça racial têm sido cruciais na luta por igualdade, refletindo as transformações sociais e políticas em vários contextos. As cotas raciais emergem como uma resposta às desigualdades contínuas e à discriminação histórica enfrentada por minorias. Para iniciar o debate sobre a história da equidade racial, é importante mencionar "As Almas do Povo Negro" (título original: *The Souls of Black Folk*), escrito por W.E.B. Du Bois, em 1903. Esta obra seminal explora as complexidades da vida afro-americana após a emancipação nos

Estados Unidos. Du Bois introduz a ideia da "dupla consciência", descrevendo a experiência de viver com uma identidade dividida entre ser negro e ser americano. Ele critica a abordagem de acomodação aos sistemas opressivos e defende uma postura mais ativa na luta por direitos civis e sociais (Du Bois, 2021).

Também a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, é um marco histórico pelo reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da humanidade. A DUDH delineou, em 30 artigos, os direitos e liberdades fundamentais que devem ser assegurados a todas as pessoas, independentemente de sua raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou qualquer outra condição, estabelecendo a igualdade de direitos como base para a liberdade, justiça e paz no mundo. Entre os direitos destacados estão o direito à vida, à liberdade, à segurança pessoal, à igualdade perante a lei, à liberdade de expressão e à educação. Embora a Declaração não tenha caráter vinculativo, ela serviu como inspiração para inúmeros tratados internacionais subsequentes e é amplamente vista como um padrão global de direitos humanos para todas as nações (Organização das Nações Unidas, 1948).

2.2.1.1 Equidade racial: primeiras iniciativas

O sistema segregacionista nos EUA envolvia leis que institucionalizavam o racismo, promovendo a separação de brancos e negros em várias esferas da sociedade. No entanto, é importante notar que houve um período de aproximadamente trinta anos após a Guerra Civil americana durante o qual nem a escravidão nem a segregação estavam em vigor. A segregação racial nos Estados Unidos começou a se consolidar apenas na década de 1890, alcançando seu ponto culminante no final da primeira década do século XX (Muse, 1970).

O período conhecido como Reconstrução iniciou-se após o fim da Guerra Civil (1861-1865), com a abolição da escravidão em 1863, por meio da 13ª Emenda. A 14ª Emenda, ratificada em 1868, conferiu cidadania plena aos afro-americanos e garantiu proteção igualitária e um processo judicial justo. Em 1870, a 15ª Emenda foi aprovada, assegurando que o direito ao voto não poderia ser negado ou restringido com base na raça. Durante esse mesmo período, o Tennessee aprovou a primeira lei segregacionista, instituindo a separação entre afro-americanos e brancos em transportes e locais públicos, uma prática que rapidamente se espalhou para outros estados do sul. Em 1896, o caso *Plessy v. Ferguson* estabeleceu a doutrina do "separados, mas iguais", quando a Suprema Corte decidiu que leis estaduais exigindo a segregação racial eram constitucionais, desde que acomodações iguais

fossem fornecidas a ambas as raças. Esse sistema de segregação foi predominantemente associado à política e aos costumes dos estados sulistas, frequentemente comparado à escravidão como uma tradição de longa data na região (Muse, 1970).

Outro marco importante na luta contra a segregação racial foi o Boicote aos Ônibus de Montgomery, um protesto contra a segregação no transporte público em Montgomery, Alabama, Estados Unidos, que ocorreu de 5 de dezembro de 1955 a 20 de dezembro de 1956. Esse movimento começou após a prisão de Rosa Parks, uma mulher negra que se recusou a ceder seu assento a um passageiro branco, conforme exigido pelas leis de segregação vigentes. Sob a liderança de Martin Luther King Jr., o boicote se tornou um dos primeiros grandes atos de resistência pacífica contra a segregação nos Estados Unidos. Durante 381 dias, a comunidade negra de Montgomery evitou utilizar os ônibus municipais, o que gerou prejuízos financeiros significativos ao sistema de transporte público. Como resultado, a Suprema Corte dos Estados Unidos decidiu que as leis de segregação nos ônibus de Montgomery eram inconstitucionais, representando um avanço crucial na luta pelos direitos civis e servindo de inspiração para outros movimentos semelhantes em todo o país (King, 2011).

Na Suíça, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1958, estabeleceu-se como um tratado internacional voltado para combater a discriminação no emprego e na ocupação. Esta convenção definiu discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em fatores como raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, ascendência nacional ou origem social, que resulte em prejuízos à igualdade de oportunidades ou tratamento no ambiente de trabalho. O principal objetivo da Convenção 111 foi assegurar a igualdade no local de trabalho, garantindo que todos tivessem acesso a oportunidades de emprego sem sofrer discriminação. Os países que ratificaram a convenção assumiram o compromisso de implementar políticas nacionais destinadas a erradicar a discriminação e a promover a igualdade de oportunidades no emprego e ocupação (OIT, 1958).

Na França, a Constituição de 1958 marcou o início da Quinta República, criada para enfrentar a crise política e institucional da Quarta República. Elaborada sob a liderança de Charles de Gaulle, essa constituição introduziu um sistema semipresidencialista que ampliou significativamente os poderes do presidente da República. No Artigo 1º, a Constituição de 1958 define os princípios fundamentais que orientam a República Francesa, estabelecendo-a como uma república indivisível, laica, democrática e social. Ela assegura a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, independentemente de sua origem, raça ou religião. O artigo

também reafirma o compromisso da república com o respeito à diversidade cultural e linguística, além de promover a descentralização administrativa, garantindo a autonomia das coletividades territoriais. Em suma, o Artigo 1º enfatiza os valores republicanos de igualdade, liberdade, fraternidade e laicidade, que são pilares do Estado francês (France, 1958).

A partir dos anos 60, no Canadá, a Declaração Canadense de Direitos de 1960 (*Canadian Bill of Rights*) destacou-se ao estabelecer uma série de direitos e liberdades fundamentais para os cidadãos canadenses. Criada como uma lei federal, a Declaração proibia a discriminação com base em raça, nacionalidade, cor, religião ou sexo. Entre os direitos assegurados estavam a liberdade religiosa, a liberdade de expressão, o direito a um julgamento justo e a igualdade perante a lei. Embora representasse um avanço significativo na proteção dos direitos humanos no Canadá, sua aplicação era limitada, pois se tratava de uma lei ordinária e não fazia parte da Constituição canadense. Posteriormente, a Declaração foi complementada pela Carta Canadense de Direitos e Liberdades, adotada em 1982, que reforçou e ampliou essas proteções (Canadá, 2007).

Voltando aos Estados Unidos, em 1961, o presidente John F. Kennedy emitiu a Ordem Executiva nº 10.925, que formalizou o conceito de "ação afirmativa" no país. Esta ordem criou a Comissão para a Igualdade de Oportunidade no Emprego (*Equal Employment Opportunity Commission* - EEOC), com a finalidade de garantir igualdade de oportunidades de emprego em empresas que tinham contratos com o governo federal, proibindo a discriminação com base em raça, cor, credo ou origem nacional. A ação afirmativa foi uma resposta direta às políticas segregacionistas que, entre 1896 e 1954, haviam restringido o acesso dos negros às mesmas escolas e oportunidades que os brancos. Embora a Suprema Corte tenha declarado as cotas raciais inconstitucionais no final dos anos 70, o uso da raça como um fator em admissões a empregos e educação continuou a ser permitido (Estados Unidos da América, 1961).

Além disso, a Marcha de Washington por Empregos e Liberdade, realizada em 1963, foi um dos eventos mais icônicos do movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos. Reunindo cerca de 250.000 pessoas diante do Lincoln Memorial em Washington, D.C., a marcha foi um marco na luta pela igualdade racial e justiça social. Durante o evento, Martin Luther King Jr. pronunciou seu célebre discurso "Eu Tenho um Sonho" ("I Have a Dream"), no qual articulou sua visão de um futuro sem discriminação racial e com igualdade para todos. O impacto do discurso de King e a dimensão da marcha exerceram forte pressão sobre o Congresso dos Estados Unidos para que aprovasse legislação em favor dos direitos civis. A Marcha de Washington não apenas avançou a causa dos direitos civis, mas também

consolidou Martin Luther King Jr. como uma figura de reconhecimento mundial. No ano seguinte, em 1964, King foi agraciado com o Prêmio Nobel da Paz em reconhecimento por seus esforços em prol da igualdade e justiça (Arquivo Nacional dos EUA, 1963).

A anulação das leis do Apartheid (1991) marcou um ponto crucial na história da África do Sul e na luta global contra a discriminação racial. O Apartheid, um sistema institucionalizado de segregação racial e opressão que vigorou de 1948 a 1994, foi oficialmente desmantelado com a abolição das leis que sustentavam essa política opressiva. A transição para uma democracia pluralista e inclusiva começou a se concretizar com o fim dessas leis, pavimentando o caminho para eleições livres e justas e para o estabelecimento de um governo representativo que refletisse a diversidade racial da África do Sul. Em reconhecimento às suas contribuições significativas para a paz e a reconciliação, Nelson Mandela e Frederik Willem de Klerk foram laureados com o Prêmio Nobel da Paz nos anos seguintes, em 1993 e 1994, respectivamente. Mandela, um líder proeminente no movimento anti-Apartheid e símbolo global de resistência e justiça, e de Klerk, o último presidente branco da África do Sul que desempenhou um papel vital na negociação do fim do Apartheid, foram reconhecidos por seus esforços conjuntos para transformar a África do Sul em uma nação democrática e igualitária.

2.2.1.2 Acordos internacionais e atos legislativos

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 21 de dezembro de 1965, é um dos principais acordos internacionais voltados para a proteção dos direitos humanos e a promoção da igualdade racial. Conhecida como CERD (*Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*), esta Convenção estabelece diretrizes e responsabilidades para os países signatários com o propósito de erradicar a discriminação racial em suas diversas formas (Organização das Nações Unidas, 1965).

No preâmbulo da Convenção é afirmado que qualquer teoria de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente infundada, moralmente inaceitável, socialmente injusta e perigosa. O tratado também exige que qualquer organização ou propaganda que promova ou incite a discriminação racial e a ideia de supremacia racial seja considerada criminosa. A Convenção cria um marco legal na luta contra a discriminação racial e reforça o dever dos países de implementar medidas eficazes para assegurar a igualdade de direitos e oportunidades para todos, sem distinção de raça ou etnia (Organização

das Nações Unidas, 1965).

O *Civil Rights Act* de 1964, sancionado pelo presidente Lyndon B. Johnson em 2 de julho de 1964, foi uma legislação fundamental na busca por igualdade e justiça nos Estados Unidos. Este importante ato legislativo marcou um avanço significativo na remoção das barreiras legais que limitavam a cidadania completa para negros e outras minorias. O Civil Rights Act proibiu a discriminação em locais públicos, como restaurantes, hotéis e teatros, além de no ambiente de trabalho e nas instituições governamentais. Também tornou ilegal a segregação racial em escolas, asilos e instituições de ensino, bem como em processos de contratação e emprego (Estados Unidos da América, 1964).

O ato abordou diversas áreas, promovendo a igualdade de direitos para todos, independentemente de raça, cor, religião, sexo ou origem nacional. Foi uma resposta direta às crescentes exigências por justiça e igualdade durante o movimento pelos direitos civis, desempenhando um papel crucial na transformação social e legal dos Estados Unidos ao ajudar a derrubar o sistema de segregação racial que havia perdurado por décadas (Estados Unidos da América, 1964).

Já o *Voting Rights Act* de 1965, sancionado também por Lyndon B. Johnson em 6 de agosto de 1965, foi uma legislação essencial para a justiça eleitoral e para a expansão dos direitos de voto dos afro-americanos. Este ato surgiu como uma resposta às práticas discriminatórias que, especialmente no sul dos Estados Unidos, dificultavam sistematicamente o exercício do direito ao voto pelos afro-americanos. Entre tais práticas estavam os testes de alfabetização e outras exigências discriminatórias utilizadas para limitar o voto dos negros (Estados Unidos da América, 1965).

O *Voting Rights Act* proibiu essas práticas discriminatórias e estabeleceu medidas federais para garantir que os afro-americanos pudessem se registrar e votar sem impedimentos. O impacto do ato foi considerável: no final dos anos 60, mais de um milhão de eleitores afro-americanos haviam conquistado e exercido seu direito ao voto, contribuindo para uma maior representação política e participação no processo democrático. Este ato representou um marco significativo na luta pelos direitos civis e na promoção da igualdade eleitoral nos Estados Unidos (Estados Unidos da América, 1965).

Em 1965, foi estabelecida a Ordem Executiva nº 11.246 para reforçar as políticas de ação afirmativa nas contratações feitas por instituições que mantinham contratos com o governo federal. Essa ordem determinou que essas instituições implementassem programas de ação afirmativa para assegurar que todos os empregados fossem tratados de maneira justa e sem discriminação. A Ordem Executiva nº 11.246 expandiu e aprimorou a Ordem Executiva

nº 10.925 de 1961, introduzindo uma importante diferença entre dois conceitos: "não discriminação" e "ação afirmativa" (Estados Unidos da América, 1965).

A "não discriminação" demanda a eliminação de qualquer forma de discriminação, seja ela explícita ou inconsciente. Em contraste, a "ação afirmativa" defende que são necessárias medidas proativas para mitigar os efeitos de práticas institucionais sistemáticas de exclusão. Em resumo, enquanto a não discriminação procura criar um ambiente de igualdade de oportunidades, a ação afirmativa visa corrigir ativamente as desigualdades históricas e estruturais, impedindo que uma abordagem neutra perpetue as desigualdades existentes (Estados Unidos da América, 1965).

A *Race Relations Act* de 1965, uma legislação inovadora no Reino Unido, foi implementada para enfrentar a discriminação racial e promover a igualdade. Sancionada em 22 de julho de 1965, a lei proíbe a discriminação baseada em raça ou cor em locais públicos, como hotéis, restaurantes, transporte público e outros estabelecimentos sob a jurisdição de autoridades públicas. O objetivo era assegurar que todos os cidadãos tivessem acesso equitativo a serviços e oportunidades, independentemente de sua origem racial ou cor da pele (Reino Unido, 1965). Além de proibir a discriminação em espaços públicos, a *Race Relations Act* de 1965 introduziu um novo tipo de delito: a incitação ao ódio racial. Esta disposição criminaliza a promoção de ódio racial por meio de publicações ou discursos inflamados, visando mitigar a propagação de ideias discriminatórias e prejudiciais. A lei foi um marco crucial para o avanço dos direitos civis no Reino Unido e estabeleceu as bases para reformas subsequentes no campo da igualdade racial e combate ao racismo (Reino Unido, 1965).

A decisão de *Loving v. Virginia* em 1967 foi um marco na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos, tratando da legalidade dos casamentos entre pessoas de diferentes raças. O caso envolveu Mildred Loving, uma mulher negra, e Richard Loving, um homem branco, que foram condenados a um ano de prisão na Virgínia por se casarem, em conformidade com as leis estaduais que proibiam tais uniões. A Suprema Corte, em uma decisão unânime, declarou essas leis como inconstitucionais, argumentando que violavam a 14ª Emenda da Constituição dos EUA, que assegura a igualdade perante a lei (Suprema Corte dos Estados Unidos da América, 1967).

O julgamento de *Loving v. Virginia* foi fundamental para a legalização dos casamentos interracial em todos os estados americanos, revogando a decisão anterior de 1883 que havia considerado as leis anti-miscigenação constitucionais. Este caso não apenas representou um avanço significativo nos direitos civis, mas também foi utilizado como precedente no caso *Obergefell v. Hodges* de 2015, que declarou inconstitucional a proibição

de casamentos entre pessoas do mesmo sexo, evidenciando a influência duradoura de *Loving v. Virginia* na promoção da igualdade e dos direitos civis (Suprema Corte dos Estados Unidos da América, 1967).

A *Race Relations Act* de 1968 representou uma etapa crucial na legislação antidiscriminação do Reino Unido, sucedendo e ampliando os princípios estabelecidos pela Lei de 1965. Sancionada em 19 de julho de 1968, essa nova lei buscou intensificar o combate à discriminação racial, estendendo as proteções para além dos locais públicos para incluir habitação, emprego e serviços públicos. Com a Lei de 1968, tornou-se ilegal recusar a locação ou venda de propriedades, negar oportunidades de emprego ou restringir o acesso a serviços públicos com base em raça ou cor. O objetivo dessa legislação era promover a igualdade e mitigar as desigualdades raciais no país. Além disso, a lei introduziu medidas para promover a equidade e erradicar práticas discriminatórias sistêmicas, refletindo um compromisso crescente com a justiça racial e a inclusão no Reino Unido (Reino Unido, 1968).

2.2.1.3 Ações afirmativas e sistemas de cotas

As primeiras iniciativas de ação afirmativa começaram a ser implementadas nos Estados Unidos na década de 1960. Inicialmente voltadas para a população negra, essas políticas foram gradualmente ampliadas para incluir mulheres, outras minorias étnicas e estrangeiros. Naquela época, o país enfrentava fortes demandas democráticas internas, especialmente através do movimento pelos direitos civis, que lutava pela expansão da cidadania e pela igualdade de oportunidades para todos.

Durante esse período, as leis segregacionistas começaram a ser revogadas, com o Movimento Negro emergindo como uma das principais forças, contando com o apoio de lideranças de destaque nacional e de liberais e progressistas brancos que se uniram em defesa dos direitos civis. Nesse cenário, a ação afirmativa surgiu como uma resposta, levando o Estado a adotar uma postura ativa em benefício da população negra, além de garantir leis anti-segregacionistas. A ação afirmativa se manifestou por meio de programas, políticas governamentais e privadas, legislações e diretrizes jurídicas, resultando na criação de agências de fomento e regulação, como a Comissão para Igualdade de Oportunidades no Emprego, fundamentadas principalmente na Lei de Direitos Civis (Moehleck, 2004).

A ação afirmativa se manifesta de diversas maneiras, refletindo diferentes práticas e abordagens. Entre essas práticas estão o sistema de cotas, que define um percentual específico para a inclusão de grupos designados, podendo ser mais rígido ou flexível; as taxas e metas,

que funcionam como indicadores para avaliar o progresso em relação aos objetivos estabelecidos; e os cronogramas, que servem como planejamento de médio prazo com etapas a serem cumpridas. A discussão sobre ação afirmativa nos Estados Unidos frequentemente destaca a diferença entre o sistema de cotas e outras abordagens, com uma tendência no meio jurídico de ver o sistema de cotas como menos flexível e mais rígido em comparação com medidas que valorizam o mérito individual. As universidades possuem a autonomia para escolher o sistema que adotam, mas são sujeitas a monitoramento em relação aos seus esforços e resultados. A fiscalização governamental, que muitas vezes não pune adequadamente as instituições que falham em cumprir os requisitos, contribui para a aplicação desigual e irregular das políticas de ação afirmativa (Moehleck, 2004).

Nos Estados Unidos, a ação afirmativa surgiu como parte de um movimento mais amplo para expandir os direitos civis e combater a segregação racial contra a população negra. A ação afirmativa não se limitou a esse país. Políticas semelhantes foram implementadas em diversas nações da Europa Ocidental, assim como na Índia, Malásia, Nigéria, Israel, Austrália, Peru, Argentina, entre outras. Na Europa, as primeiras diretrizes gerais sobre o tema foram desenvolvidas em 1976, com o uso mais comum do termo "ação ou discriminação positiva" (GEMAA, 2013).

A literatura recente sugere que, apesar de as práticas de ação afirmativa não serem exclusivas dos EUA, este país é frequentemente visto como um modelo para a discussão de políticas públicas relacionadas à questão racial no Brasil. A análise comparativa entre as questões raciais nos dois países não é nova; há anos, estudos têm explorado essas comparações, influenciando a forma como se entende e aborda o racismo no Brasil (Degler, 1986).

Ao revisitar a história das ações afirmativas, é crucial distinguir entre o fim da segregação legal e indireta nos Estados Unidos e as próprias políticas de ação afirmativa. O enfraquecimento do sistema de segregação já se tornava evidente em meados do século XX, à medida que sua influência diminuía em grande parte dos Estados Unidos. No contexto educacional, por exemplo, a segregação havia sido eliminada em todos os estados, exceto nos dezessete estados do Sul e da fronteira, no Distrito de Colúmbia, em Kansas, e em algumas cidades de três estados do Oeste. Conforme mencionado anteriormente, um momento decisivo nesse processo de dessegregação legal ocorreu em 1954, com o caso *Brown v. Board of Education of Topeka*, quando a Suprema Corte declarou inconstitucional a segregação racial de estudantes em escolas públicas. No entanto, a aplicação dessa decisão enfrentou vários obstáculos e resistências, o que fez com que a integração completa das escolas levasse uma

década para ser alcançada.

Em 1960, as manifestações por direitos civis e contra a segregação ganharam maior visibilidade, especialmente através de protestos estudantis que destacavam as contradições do liberalismo e da democracia nos Estados Unidos (Muse, 1970). Movimentos e protestos liderados por negros começaram a crescer em força e apoio. Em fevereiro daquele ano, quatro jovens iniciaram um protesto pacífico contra a segregação racial em restaurantes, o que desencadeou uma série de boicotes em várias áreas. A influência de líderes negros de renome nacional, como Martin Luther King e Malcolm X, ambos posteriormente assassinados, também se intensificava, enquanto alguns grupos, como os Panteras Negras, adotaram posturas mais radicais (Muse, 1970).

A distinção entre dois períodos das ações afirmativas, inicialmente consideradas políticas "color-blind" até meados dos anos 1960 e posteriormente transformadas em políticas "race-conscious," destaca a ideia central de representatividade proporcional dos grupos na sociedade. Um exemplo frequentemente relacionado ao uso de ações afirmativas com enfoque numérico e ao sistema de cotas é o Plano da Filadélfia, que ganhou força durante o governo do presidente Richard Nixon (1969-1972), do Partido Republicano, por meio do Escritório de Queixas de Contratos Federais (OFCC), ligado ao Departamento do Trabalho. No entanto, o plano foi originalmente aplicado por um breve período em 1966. Após ser abandonado no mesmo ano devido a acusações de violar a ordem competitiva, o plano foi revisado em 1969, introduzindo metas e porcentagens específicas para aumentar a contratação de minorias (Muse, 1970).

Ainda em 1969, o presidente Nixon criou o Escritório de Empresas de Negócios de Minorias (OMBE) por meio de uma Ordem Executiva, com o objetivo de promover o apoio financeiro a empresas dirigidas por minorias, uma iniciativa que buscava fomentar o chamado "capitalismo negro." No contexto das instituições de ensino superior dos Estados Unidos, a integração racial ocorreu de maneira distinta e até mesmo antes da integração na educação básica. Antes da decisão de 1954 no caso *Brown v. Board of Education*, a Suprema Corte já havia tomado duas decisões importantes relacionadas ao ensino superior. Em 1938, a Corte decidiu que o Estado do Missouri havia violado a cláusula de proteção igualitária da 14ª Emenda ao impedir que negros se candidatassem aos exames da Faculdade de Direito da Universidade Estadual. Em 1949, a Corte determinou que o Estado do Texas também violava essa emenda ao manter faculdades de direito separadas para negros e brancos. Nos estados do Sul, das onze universidades existentes, seis já haviam admitido negros ao lado de brancos antes da decisão do caso *Brown*. Em 1955, as universidades que ainda mantinham barreiras

raciais incluíam Geórgia, Flórida, Alabama, Louisiana e Tennessee (Muse, 1970).

Em 1961, mais de duzentas universidades e escolas no sul dos Estados Unidos, nos estados da fronteira e no Distrito de Colúmbia, que antes de 1955 eram exclusivas para brancos, já contavam com estudantes negros em seus quadros. Embora houvesse conflitos em torno da integração no ensino superior, esses ocorreram em menor escala. O desafio principal residia na ampliação das oportunidades de acesso ao ensino superior para a população negra, um nível de educação que não era obrigatório, gratuito, e que, em sua maioria, era oferecido por instituições privadas com significativa autonomia em relação ao governo federal.

Apesar de algumas universidades terem tomado iniciativas de inclusão, a representatividade dos estudantes negros em instituições de elite ainda era muito baixa, com apenas cerca de 1% do corpo discente composto por negros antes de 1964. Naquele período, as experiências realizadas não trouxeram mudanças nos processos de admissão nem nos custos das mensalidades. Transformações mais significativas só ocorreriam com a implementação de programas de ação afirmativa pelo poder executivo, a partir de meados da década de 1960. Nessa época, movimentos e protestos estudantis eram comuns nas universidades norte-americanas, desempenhando um papel crucial na conscientização e na pressão por mudanças substanciais (Clark, 1989).

As mudanças que ocorreram nas principais universidades dos Estados Unidos incluíram revisões nos processos de admissão, aumento na oferta de bolsas de estudo, e a contratação de professores e funcionários administrativos. A presença do governo federal nas instituições de ensino superior começou a se intensificar, com a proibição da discriminação racial, embora essa intervenção ainda fosse menor do que no ensino básico, que é obrigatório, gratuito e predominantemente público. O governo não apenas adotou uma postura contra a discriminação, mas também buscou garantir a igualdade através de incentivos financeiros para universidades públicas e privadas. Um exemplo disso é o caso *Bob Jones University versus Estados Unidos*, de 1983, em que foi retirada a isenção de impostos de escolas privadas que praticavam discriminação racial.

Com a implementação de programas de ações afirmativas, houve algumas mudanças nos critérios de admissão universitária. Tradicionalmente, o processo seletivo varia entre as instituições, mas geralmente leva em consideração uma combinação de fatores acadêmicos e não acadêmicos. Esses critérios incluem a realização do SAT (*Scholastic Assessment Test*, um teste padronizado nacional), as notas do ensino médio, cartas de recomendação, entrevistas pessoais para avaliar habilidades específicas, cartas de intenções, talentos esportivos ou artísticos, e o histórico familiar com a universidade, como ser filho de ex-alunos ou

benfeitores. Com a introdução de programas de ação afirmativa, a raça passou a ser um fator positivo na seleção dos candidatos, mas o peso dado a cada critério varia entre as instituições (Bowen; Bok, 1998).

Por exemplo, na Universidade da Califórnia, um dos requisitos é que os candidatos estejam entre os 12,5% melhores alunos do ensino médio. A partir desse grupo, o conselho de seleção utiliza outros indicadores qualitativos e quantitativos para fazer a escolha final. Algumas universidades aplicaram o critério racial de maneiras diferentes, incluindo a concessão de pontos adicionais nas notas, a adoção de cotas, ou a oferta de cursos preparatórios e bolsas de estudo (Bowen; Bok, 1998).

Estudos como o de Bowen e Bok (1998) revelam que, ao contrário do que muitos acreditam, apenas 20% a 30% das universidades e faculdades utilizam a raça como critério de admissão, e isso nem sempre significa a adoção de cotas. A maioria das instituições aceita seus candidatos sem atribuir um status especial baseado na raça ou outros fatores. Assim, os programas de ação afirmativa não são generalizados no ensino superior, sendo mais comuns em universidades mais seletivas e bem classificadas no ranking do país.

Ademais, outras abordagens foram adotadas em instituições como a Universidade da Califórnia em Berkeley e a Universidade do Texas. Berkeley desenvolveu projetos de diversidade e apoio a escolas públicas em áreas carentes, buscando melhorar a qualidade dessas escolas e facilitar o acesso de seus alunos à universidade. Já a Universidade do Texas aboliu as cotas raciais e passou a valorizar as notas do ensino médio dos candidatos, selecionando os 10% melhores alunos das escolas públicas. Embora essas universidades tenham ajustado seus programas de ação afirmativa, sem extingui-los, os resultados dessas mudanças ainda não são tão eficazes quanto as políticas anteriores. Em 1998, um aumento na representatividade hispânica na Assembleia Estadual da Califórnia gerou novas pressões por um maior compromisso com os direitos das minorias, refletindo uma mudança nas políticas relacionadas a grupos minoritários (Bowen; Bok, 1998).

Alguns estudiosos acreditam que a população norte-americana em geral não possui um entendimento aprofundado sobre as políticas de ação afirmativa, com a mídia muitas vezes simplificando ou distorcendo o debate, como observado por Caplan (1997). Embora o debate frequentemente pareça dividido entre apoiadores e críticos, dando a impressão de duas posições claras e distintas, ele é, na verdade, cheio de nuances e ambiguidades, refletindo o que Skrentny (1996) chama de "ironias das ações afirmativas". No Brasil, as mudanças mencionadas anteriormente sobre ações afirmativas norte-americanas são interpretadas por alguns autores como um indício de sua ineficácia (Moehleck, 2004).

Marable (1995) busca compreender a mudança na base de apoio das ações afirmativas e destaca que a complexidade do debate está, em parte, no fato de que liberais e progressistas de esquerda historicamente possuem visões divergentes sobre as estratégias para combater a discriminação racial. "Segregacionistas" progressistas como Du Bois defendiam o fortalecimento de instituições negras e a preservação da identidade cultural afro-americana dentro de uma perspectiva pluralista. Em contrapartida, "integracionistas" liberais, como Kenneth Clark da *National Association for the Advancement of Colored People* (NAACP - que, traduzindo, significa Associação Nacional para o Progresso de Pessoas de Cor) promoviam a inclusão e assimilação dos negros na sociedade americana. Marable aponta que, embora ambos buscassem uma sociedade "color-blind", as abordagens para alcançá-la eram diferentes. Durante o movimento pelos direitos civis, essas divergências dentro do Movimento Negro foram ofuscadas, mas ressurgiram quando políticos conservadores adotaram a retórica "color-blind" dos liberais dessegregacionistas, fragmentando o apoio às ações afirmativas (Marable, 1995).

Marable (1995) argumenta que as críticas às ações afirmativas pela esquerda não devem se concentrar em seu caráter excessivamente liberal, mas sim na insuficiência dessas políticas em transformar as estruturas de poder e privilégio racial. Ele propõe uma democracia radical, sugerindo que as ações afirmativas têm o potencial de criar as condições sociais necessárias para o desenvolvimento de políticas sociais mais progressistas no futuro (Marable, 1995).

O debate sobre ações afirmativas, que envolve questões de legalidade e a disputa entre políticas "race-conscious" e políticas sociais "color-blind," também é relevante no contexto brasileiro. Embora muitos argumentos do debate norte-americano tenham ecoado no Brasil, o país apresenta particularidades próprias que afetam a preferência por critérios sociais em vez de raciais, por exemplo (Moehleck, 2004).

A adoção do modelo americano de ações afirmativas no Brasil tem sido alvo de controvérsia, gerando críticas de acadêmicos, da mídia e da sociedade em geral. Uma crítica recorrente é que o Brasil estaria simplesmente importando um modelo desconectado de sua realidade. As políticas de ação afirmativa, especialmente as raciais, são frequentemente vistas como soluções tipicamente norte-americanas e inadequadas para o contexto brasileiro. De acordo com Telles (2006), argumenta-se que políticas fundamentadas em diferenças raciais conflitam com as tradições filosóficas, culturais e legais do Brasil. No entanto, ao longo dos últimos anos, o país tem desenvolvido políticas afirmativas adaptadas às suas próprias condições sociais e culturais, diferenciando-se de outras experiências internacionais (Telles,

2006).

2.2.2 Políticas afirmativas brasileiras

Quando se discute a influência do modelo americano nas políticas afirmativas brasileiras é importante considerar alguns aspectos. Inicialmente, as diferenças entre Brasil e Estados Unidos tornam inviável a reprodução direta de um modelo específico de ação afirmativa. Heringer (1999), no documento “A cor da desigualdade: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil”, alerta para as dificuldades de adaptar o modelo americano ao contexto brasileiro dadas as particularidades políticas, sociais, econômicas e culturais de cada país. Segundo a autora, a chave está em refletir sobre essas diferenças e desenvolver políticas que sejam adequadas à realidade brasileira, em vez de simplesmente replicar estratégias de outros contextos. As distintas condições sociais, econômicas e as formas de manifestação do racismo em cada país são apenas alguns dos fatores que complicam a aplicação direta de um modelo de política afirmativa estrangeiro (Heringer, 1999).

Um aspecto fundamental que distingue as experiências de políticas afirmativas entre Brasil e Estados Unidos é o papel desempenhado pelo movimento negro em cada contexto. Embora a participação do movimento negro tenha sido crucial na implementação das ações afirmativas em ambos os países, as formas e contextos dessa participação apresentam diferenças marcantes. De acordo com Guimarães, Rios e Sotero (2020), uma diferença significativa entre os movimentos negros americano e brasileiro reside no caráter universalista da emancipação dos negros no Brasil. No Brasil, a luta foi orientada para a emancipação de uma maioria explorada, enquanto nos Estados Unidos a abordagem foi mais focada em uma minoria oprimida. Assim, a ação afirmativa no Brasil surgiu em um contexto diferente, influenciada por outras dinâmicas e desenvolvendo fundamentos próprios distintos (Guimarães; Rios; Sotero, 2020).

No Brasil, há um crescente esforço para definir o conceito de ação afirmativa, e uma análise mais detalhada desse fenômeno pode ajudar a entender melhor as disputas e controvérsias associadas. Segundo Bergmann (1996), a ação afirmativa pode ser compreendida a partir de três perspectivas principais. A primeira se refere à necessidade de enfrentar a discriminação sistemática em certos setores da sociedade. A segunda aborda a busca por integração e diversidade entre diferentes grupos sociais. A terceira perspectiva foca na redução das desigualdades que afetam grupos específicos, como aqueles baseados em raça

ou gênero. O autor também destaca um aspecto da ação afirmativa que ainda não foi amplamente debatido: a sua justificação com base no valor da diversidade. Embora essa abordagem, muito comum nas universidades dos Estados Unidos para promover a inclusão de estudantes negros, ainda esteja em desenvolvimento no Brasil, ela tem começado a ganhar aceitação, especialmente na área da educação. Isso se deve, em parte, à proposta de ‘Pluralidade Cultural’ incluída nos Parâmetros Curriculares Nacionais do Ministério da Educação, elaborados em 1996.

Guimarães, Rios e Sotero (2020) identifica três principais objeções ao uso de ações afirmativas no Brasil: essas políticas reconhecem a existência de raças e suas diferenças, o que contraria a ideia nacional de uma identidade unificada; medidas universalistas poderiam ter o mesmo efeito sem fazer distinções raciais; não há um consenso na sociedade brasileira sobre a desigualdade resultante de diferenças de cor e raça. Todos esses pontos refletem a necessidade de um reconhecimento explícito do racismo e de suas particularidades.

Historicamente, as políticas públicas no Brasil têm adotado uma abordagem social, focando em medidas redistributivas ou assistenciais para combater a pobreza, baseadas em princípios de igualdade, independentemente da orientação política (Munanga, 1996). No entanto, atualmente, alguns segmentos do Movimento Negro estão começando a exigir uma atuação mais assertiva do governo em relação às questões raciais.

Durante as audiências públicas da Assembleia Nacional Constituinte (ANC) de 1987 no Brasil, o Movimento Negro desempenhou um papel crucial ao propor emendas que visavam assegurar a inclusão e proteção dos direitos da população negra na nova Constituição. Em 1986, a Convenção Nacional do Negro, com o tema “Negro e a Constituinte”, foi realizada para reunir e articular as demandas das organizações do movimento negro. As emendas propostas por essas organizações foram apresentadas à constituinte como emendas populares, com o objetivo de garantir que a Constituição de 1988 contemplasse os direitos e a igualdade de oportunidades para os negros, refletindo o papel ativo do movimento na luta contra a discriminação racial e na promoção da justiça social (Convenção Nacional do Negro, 1986). A contribuição do movimento negro foi decisiva para a inclusão de medidas destinadas a combater a desigualdade racial na nova Constituição (Brasil, 1988).

A Constituição Federal de 1988 representa um avanço significativo na promoção da igualdade e no combate à discriminação racial no Brasil. Diversos artigos da Constituição evidenciam o compromisso da República com a erradicação do racismo e a garantia de direitos iguais para todos os cidadãos. Entre esses artigos estão:

- Artigo 3º, IV, que define como um dos objetivos da República o combate à desigualdade e à discriminação, promovendo uma sociedade sem preconceitos;
- Artigo 4º, VII, que estabelece a política externa do Brasil com base na promoção dos direitos humanos e no combate ao racismo;
- Artigo 5º, XLII, que considera a prática do racismo um crime inafiançável e imprescritível;
- Artigo 7º, XXX, que garante direitos trabalhistas a todos os trabalhadores, incluindo proteção contra discriminação racial;
- Artigo 215, que assegura que o Estado deve promover e proteger manifestações culturais e tradições, respeitando a diversidade étnica;
- Artigo 216, que define o patrimônio cultural brasileiro, incluindo as influências de diferentes etnias como parte da identidade nacional; e
- Artigo 68 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), que concede direitos aos remanescentes das comunidades quilombolas, reconhecendo e protegendo suas terras e heranças culturais.

Esses dispositivos destacam o compromisso institucional com a igualdade e a inclusão, refletindo o progresso na legislação brasileira em relação à discriminação racial e à promoção dos direitos humanos (Brasil, 1988).

O I Encontro Nacional de Mulheres Negras (1988) foi um evento de grande importância para a organização e fortalecimento das pautas das mulheres negras no Brasil. O encontro visou refletir sobre a posição da mulher negra na sociedade brasileira e promover um debate aprofundado a partir das perspectivas dos movimentos negro e feminista. Este evento teve como objetivo principal proporcionar uma plataforma para que as questões específicas enfrentadas pelas mulheres negras fossem discutidas e visibilizadas, em um contexto em que suas pautas frequentemente eram negligenciadas em movimentos mais amplos. O encontro foi um marco na articulação e mobilização das mulheres negras, promovendo a criação de redes de apoio e a articulação de ações para enfrentar as desigualdades e discriminações que essas mulheres enfrentavam. Além de fomentar a organização das mulheres negras, o I Encontro Nacional de Mulheres Negras contribuiu para o reconhecimento das suas demandas e para a inclusão de suas questões nas agendas políticas e sociais mais amplas.

Em 2003, com a promulgação da Lei nº 10.639, o Brasil deu um passo significativo para a inclusão da história e cultura afro-brasileira e africana no currículo escolar. A lei estabeleceu que o ensino desses conteúdos se tornaria obrigatório nas escolas de educação

básica em todo o país. A legislação visa promover a valorização da história e das contribuições das populações afro-brasileiras e africanas, e combater a desigualdade racial e cultural. A referida lei também institui o Dia da Consciência Negra, celebrado em 20 de novembro, como um dia de reflexão e comemoração da cultura negra e das lutas históricas contra a escravidão e o racismo. Além de criar a obrigatoriedade do ensino, a lei propõe diretrizes curriculares específicas para garantir a integração efetiva desses temas nas práticas pedagógicas, promovendo uma educação mais inclusiva e representativa. Essa legislação representa um avanço importante na promoção da diversidade e na construção de uma sociedade mais equitativa, ao reconhecer e valorizar as contribuições e a história das populações afrodescendentes no Brasil (Brasil, 2003).

No Brasil, Frei Davi³, conhecido por seu trabalho em questões sociais e educacionais, tem um ponto de vista crítico e comprometido com a equidade racial: ele defende que a equidade racial não deve ser tratada apenas como um conceito teórico, mas como uma questão prática que exige ações concretas e transformadoras. Davi acredita que a verdadeira justiça racial envolve a superação de barreiras institucionais e sociais que perpetuam a desigualdade. Ademais, argumenta que é fundamental criar oportunidades reais para grupos marginalizados, promovendo a inclusão e garantindo que todos tenham acesso igualitário a direitos e recursos destacando que as conquistas por políticas para equidade racial, assim como as ações afirmativas, são fruto de muita luta (Maggie; Fry, 2004).

A Lei nº 12.711, promulgada no final de 2012, instituiu um importante marco para a inclusão social nas universidades federais do Brasil. Esta legislação estabelece a reserva de 50% das vagas nos cursos de instituições federais de ensino superior para estudantes oriundos de escolas públicas. A lei visa promover a igualdade de oportunidades e corrigir desigualdades históricas no acesso ao ensino superior. O decreto que regulamenta a lei detalha a divisão das vagas reservadas, classificando os candidatos em três grupos principais: egressos de escolas públicas com renda familiar de até 1,5 salário-mínimo; egressos de escolas públicas com renda familiar superior a 1,5 salário mínimo; e demais estudantes. Essa divisão busca assegurar que a política de ações afirmativas beneficie principalmente os alunos em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica, além de promover a diversidade e a inclusão no ensino superior. A referida Lei reflete o compromisso do governo brasileiro com

³ Frei Davi é diretor executivo da EDUCAFRO. A EDUCAFRO – Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes, é um ativista e religioso brasileiro, ligado à Ordem dos Frades Menores (OFM). Ele tem se destacado na promoção dos direitos humanos, especialmente na luta contra a desigualdade racial e social no Brasil. O seu objetivo é buscar promover a inclusão da população negra nas universidades públicas e particulares do Brasil. Fonte: <http://www.educafro.org.br>.

a ampliação do acesso à educação superior para todos, especialmente para aqueles provenientes de contextos menos favorecidos (Brasil, 2012a).

No Rio de Janeiro, o debate sobre ações afirmativas começou a ganhar destaque principalmente com a proposta de lei apresentada pelo deputado estadual Carlos Minc, em 1993, que previa a reserva de 10% das vagas em instituições de ensino superior para grupos etno-raciais historicamente discriminados. Este projeto contou com o apoio da Secretaria Extraordinária de Defesa e Promoção das Populações Negras (SEDEPRON) e foi discutido em um seminário que incluiu a participação dos reitores da Universidade Federal Fluminense (UFF), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

A adoção de cotas raciais nas universidades públicas do Rio de Janeiro, tanto estaduais quanto federais, faz parte de um movimento mais amplo voltado para a promoção da equidade racial e inclusão social no Brasil, um esforço crescente nas últimas décadas do século XX impulsionado pelas reivindicações do movimento negro e de outras organizações sociais que visavam corrigir as desigualdades raciais históricas (Ramos, 2004).

No final dos anos 1990 e início dos anos 2000 a discussão sobre políticas afirmativas nas universidades públicas brasileiras tornou-se mais pronunciada. O Brasil, com uma das maiores populações negras fora da África, ainda enfrentava desafios significativos relacionados à desigualdade racial, especialmente na educação. Uma das primeiras medidas concretas nesse sentido, no estado do Rio de Janeiro, foi a Lei nº 3.524, sancionada em 28 de dezembro de 2000 pelo governador Anthony Garotinho (Rio de Janeiro, 2000). Esta legislação foi pioneira ao estabelecer um sistema de cotas raciais para a admissão de estudantes negros, pardos e indígenas nas universidades estaduais, como a UERJ e a Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF). A lei determinou que 50% das vagas fossem destinadas a alunos de escolas públicas, com 40% dessas vagas reservadas para negros e indígenas, conforme autodeclaração. A implementação dessa lei gerou controvérsias e debates intensos sobre a constitucionalidade das cotas raciais e sua eficácia na redução das desigualdades. Contudo, a iniciativa pioneira do estado do Rio de Janeiro serviu como um modelo para outras regiões e instituições de ensino no Brasil (Ramos, 2004).

No âmbito federal, a Lei nº 12.711/2012 já mencionada, e amplamente conhecida como Lei de Cotas, teve um impacto direto nas universidades federais do Rio de Janeiro, incluindo a UFRJ, a UFF e a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), que passaram a incorporar as cotas raciais em seus processos de admissão, promovendo uma maior diversidade racial e social no ambiente acadêmico. Tal iniciativa teve um efeito

importante na democratização do ensino superior no estado, implicando num aumento considerável da presença de estudantes negros, pardos e indígenas, o que ajudou a formar uma elite acadêmica mais representativa da diversidade racial brasileira (Gomes, 2021).

No entanto, essa política também gerou desafios, como a necessidade de fornecer apoio acadêmico e psicológico adicional aos cotistas, além de debates sobre a equidade e a eficácia das ações afirmativas. Apesar disso, a experiência do Rio de Janeiro demonstrou que as cotas raciais podem ser um instrumento eficaz para promover a inclusão social e enfrentar as desigualdades históricas presentes na sociedade brasileira. O histórico da implementação das cotas raciais nas universidades públicas do estado do Rio de Janeiro reflete um esforço contínuo para avançar na justiça social e racial no Brasil. As políticas estaduais e federais que introduziram essas cotas desempenharam um papel fundamental na mudança do perfil do ensino superior, abrindo oportunidades para uma maior diversidade e inclusão em áreas que, historicamente, eram inacessíveis para muitos brasileiros (Paixão; Carvano, 2008).

A UERJ foi a primeira universidade pública no estado do Rio de Janeiro, e também no Brasil, a adotar o sistema de cotas raciais. A implementação ocorreu em 2002, como resultado da Lei Estadual nº 3.524/2000. A universidade destinou 40% das vagas de cotistas para estudantes negros, pardos e indígenas. No âmbito da União, a Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira universidade federal no Brasil a implementar cotas raciais. Em 2004, a instituição adotou uma política que reservava 20% das vagas para estudantes negros, se tornando pioneira entre as universidades federais no país (Gomes, 2021).

Por outro lado, segundo Bueno e Weschenfelder (2023) a UFRJ, embora tenha implementado as cotas raciais em 2013, logo após a promulgação da Lei Federal nº 12.711/2012, foi uma das últimas entre as grandes universidades do estado do Rio de Janeiro a adotar formalmente essa política. Apesar de, mesmo antes da lei, a universidade possuir algumas ações afirmativas voltadas para inclusão social, as cotas raciais foram formalizadas apenas com a lei. Adicionalmente, cabe destacar que a Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e Universidade Federal do ABC (UFABC), adotaram as cotas raciais e sociais em 2013, logo após a regulamentação da Lei nº 12.711/2012. Embora a adoção das cotas tenha ocorrido dentro do prazo legal, essas instituições estavam entre as últimas a implementar completamente o sistema de cotas raciais, conforme determinado pela legislação federal. É importante notar que a adoção das cotas raciais não foi uniforme, e algumas universidades implementaram as políticas gradualmente ou em resposta a demandas locais e legislações estaduais. Cabe destacar que a Lei nº 12.711/2012, determinou que todas as universidades federais e institutos federais de ensino técnico deveriam adotar o sistema de cotas até 2016,

garantindo assim que todas as instituições públicas de ensino superior no Brasil se adequassem a essa política.

Outra iniciativa importante nesse sentido foi a aprovação, em 2014, da Lei nº 12.990, que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos federais para candidatos negros. Esta lei representa um avanço significativo nas políticas de ações afirmativas no Brasil, visando promover a inclusão e a equidade racial no serviço público. A Lei estabelece que, ao realizar concursos públicos para cargos e empregos no âmbito federal, os órgãos e entidades devem reservar um quinto das vagas disponíveis para candidatos que se autodeclararem negros, conforme os critérios definidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A medida buscou corrigir desigualdades históricas e proporcionar oportunidades mais equitativas para a população negra no acesso ao serviço público. Esta legislação é uma importante ferramenta para fomentar a diversidade racial no serviço público e contribuir para a construção de um Estado mais representativo e igualitário (Mello; Resende, 2019).

2.3 A DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL E AS COTAS PARADOCENTES

A resistência em relação à história eurocêntrica branca é quase ineficaz (Castro-Gómez, 2007), o que faz renovar o padrão de colonialidade nas políticas lideradas pelo Norte (Ibarra-Colado, 2006; Mendes; Fonseca; Sauerbronn, 2020). A colonialidade refere-se às maneiras pelas quais as práticas e conceitos foram introduzidos, promovidos e aplicados durante os períodos coloniais, por meio das lógicas baseadas em trabalho escravizado e racismo sistêmico. No contexto do Sul Global, por exemplo, o sistema contábil foi estabelecido pelos colonizadores europeus para fins de controle e exploração econômica. Isso se manifestou na criação de registros contábeis que refletiam as necessidades do colonizador, às custas, portanto, das populações africanas (Cooke, 2003).

Embora muitas regiões do mundo tenham experimentado processos de descolonização, o conceito, como discutido por Grosfoguel (2008), aponta para uma descolonização incompleta, que se restringiu, em grande parte, ao âmbito político-institucional. Isso significa que a independência formal de muitas nações não se traduziu necessariamente em uma libertação completa das amarras do colonialismo. A colonialidade, conforme explorada por Bauer, Silva e Wanderley (2019), vai além das fronteiras geográficas, penetrando nas produções sociais que influenciam a psicologia coletiva e moldando a identidade e as experiências de diferentes grupos.

Essa lógica colonial persiste em muitas partes do mundo, inclusive na América Latina. A desigualdade racial é um aspecto intrínseco a essa herança colonial. Mesmo após a formação de nações independentes na região sul global, essa desigualdade persiste, muitas vezes manifestando-se em formas novas e sutis. O imperialismo e o capitalismo, sob diferentes disfarces, continuaram a desempenhar um papel central nas dinâmicas de poder, influenciando o pensamento e a cultura (Quijano, 2000).

Um aspecto notável dessa persistência da colonialidade relaciona-se à dependência cultural e epistemológica. Como observado por Silva, Baltar e Lourenço (2018), muitos países da América Latina ainda mantêm uma relação de dependência em relação ao Norte global, especialmente no que diz respeito à produção de conhecimento. Isso é apoiado pela crença em uma suposta neutralidade e universalidade do conhecimento, uma noção enraizada na tradição da ciência moderna. Essa dependência tem implicações significativas não apenas no âmbito cultural, mas também no acadêmico. Como discutido por Beigel e Sabea (2014), isso leva a desigualdades na produção, distribuição e disseminação de perspectivas oriundas das regiões periféricas e semiperiféricas do mundo. O legado eurocêntrico e norte-americano continua a dominar a academia, perpetuando a marginalização de vozes e perspectivas provenientes dos países do Sul.

Assim, mesmo após décadas de independência política, a América Latina e outras regiões enfrentam o desafio de dismantelar não apenas as estruturas políticas do colonialismo, mas também as estruturas de pensamento e poder que sustentam a colonialidade. A busca por uma verdadeira decolonialidade requer uma reavaliação profunda de como o conhecimento é produzido e compartilhado, bem como um compromisso com a promoção da diversidade de perspectivas e vozes no cenário global. Somente assim pode-se alcançar uma verdadeira liberdade intelectual e cultural e avançar em direção a um mundo mais igualitário e justo (Beigel; Sabea, 2014).

Conforme abordado por Castro e Almeida (2018), o racismo é uma força que penetra nas entranhas das estruturas econômicas e políticas da sociedade. Nessa perspectiva, torna-se inerente às próprias engrenagens da sociedade capitalista e, por isso, não pode ser tratado como um fenômeno isolado, resultante de ações individuais patológicas ou de falhas em instituições específicas. O racismo é uma manifestação que permeia as bases da sociedade, tornando-se uma característica intrínseca à lógica desta.

Essa natureza estrutural do racismo exige uma análise que vá além de relações diretas e automáticas com os sistemas econômicos e políticos de uma época. Para compreendê-lo, é necessário mergulhar nas especificidades que moldam essas estruturas

sociais e suas relações com as características culturais e biológicas relacionadas à raça. Essas características só ganham significado em contextos históricos e sociais específicos, portanto, não podem ser simplificadas em uma relação linear como sistemas econômicos e políticos (Castro; Almeida, 2018).

Castro e Almeida (2018) também destacam que o racismo pode manifestar-se de forma consciente ou inconsciente, enraizado em ideologias que concedem privilégios ou impõem desvantagens com base no grupo racial ao qual uma pessoa pertence. Essa discriminação sistemática fundamentada na raça é, portanto, uma força que atravessa as interações sociais, influenciando tanto as percepções conscientes quanto os padrões inconscientes de pensamento e comportamento.

No contexto brasileiro, a ciência e a cultura desempenharam papéis históricos na formulação e perpetuação do racismo. O conceito de "democracia racial", como exemplificado por Freyre (1962), foi amplamente adotado por diversos setores, incluindo governos, mídia e comunidade científica. Esse conceito sustentou a ideia de união nacional e nacionalismo, sob a alegação de que todos os cidadãos do Brasil eram iguais. No entanto, essa perspectiva, na prática, obstruiu esforços para a implementação eficaz de políticas antirracistas, uma vez que sugeria que, se todos são iguais, todos têm as mesmas oportunidades (Warren; Twine, 1997).

Em síntese, o racismo não pode ser desvinculado das estruturas sociais, econômicas e políticas que o alimentam e perpetuam. Ele é uma força enraizada na sociedade, influenciando tanto as percepções conscientes quanto as práticas cotidianas. Dessa forma, reconhecer sua natureza estrutural é fundamental para abordá-lo de maneira eficaz e trabalhar em direção a uma sociedade mais justa e igualitária (Warren; Twine, 1997).

Em um estudo separado conduzido por Anjos *et al.* (2023), o foco recai sobre a percepção das mulheres negras em suas carreiras profissionais no mercado de trabalho contábil no estado do Rio de Janeiro. As análises indicam que existe uma correlação entre a menor probabilidade de alcançar cargos de liderança e as desigualdades de gênero e raça. A pesquisa evidencia que, em comparação com as mulheres brancas, as mulheres negras enfrentam obstáculos significativos, incluindo preconceito racial, de gênero e socioeconômico e frequentemente precisam demonstrar um esforço muito maior para competir no mercado de trabalho contábil. Além disso, há evidências de discriminação racial e de gênero tanto nos processos de seleção quanto no ambiente organizacional.

Existe uma presença contundente do preconceito racial nas contratações e ascensões profissionais dentro das empresas (Bento, 2022). Observa-se que os cargos de prestígio

muitas vezes evidenciam a ausência gritante de profissionais negros, revelando o que Cida Bento chama de "pactos narcísicos". Para respaldar sua análise, Bento (2022) aponta para a pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2021, que revelou que 85,9% dos magistrados do Poder Judiciário são brancos, enquanto os negros representam apenas 12,8%, com 1,2% de pessoas de origem asiática e 0,1% de indígenas. Através de sua vasta experiência em organizações governamentais, sindicatos e federações de empregadores, o referido autor identificou um padrão comum em todos esses ambientes no que diz respeito às relações raciais e de gênero. Mesmo em espaços que se autodenominam progressistas, ela notou a presença de um discurso vazio sobre diversidade.

O que se revelava, no entanto, eram lideranças majoritariamente compostas por homens brancos. Ela observou uma corrida em direção a um ideal que enaltece a supremacia branca e os que dela fazem parte: "É evidente que os brancos não promovem reuniões secretas às cinco da manhã para definir como vão manter seus privilégios e excluir os negros" (Bento, 2022, p. 18). A autora utiliza essa metáfora para ilustrar a existência de pactos tácitos, muitas vezes invisíveis, que perpetuam esses privilégios brancos e excluem todos aqueles que não fazem parte desse grupo racial (Bento, 2022).

A lógica instituída por trás desses pactos é, em grande parte, o medo da perda de privilégios e a ameaça constante de vê-los serem suprimidos. Para justificar essa ideologia racista, o discurso da meritocracia é empregado com frequência. Encobre-se o pacto narcísico da branquitude quando se sugere que as pessoas brancas são mais qualificadas e bem-preparadas para ocupar posições de liderança no mercado de trabalho do que as pessoas negras, e que, por conseguinte, merecem essas posições. A culpa, segundo essa narrativa, recai sobre a população negra, que supostamente não está preparada de maneira adequada (Bento, 2022).

De acordo com Almandoz (2014), as lógicas institucionais atuam como forças invisíveis que moldam as escolhas e decisões das organizações. Bento (2022) ressalta que essa retórica tem sido muito utilizada em ambientes corporativos que não priorizam a diversidade. Para a autora, a elite branca se vê como "boa" e deseja perpetuar essa concepção através das gerações. Esses grupos defendem a ideia de sua própria superioridade e justificam, assim, a falta de interação com outros grupos sociais. Bento argumenta que esses processos têm raízes históricas e que se tornaram fundamentais na construção da sociedade brasileira. Da mesma forma, aponta para as relações que remontam à escravidão e que ainda influenciam as dinâmicas sociais contemporâneas.

Em adição, Bento (2022) enfatiza a discussão sobre a herança da escravidão para a

população negra, ressaltando a negligência no estudo do legado dos escravocratas, o que impacta de maneira positiva a vida das pessoas brancas. A autora argumenta que o pacto da branquitude é uma “aliança que expulsa, reprime, esconde aquilo que é intolerável para ser suportado e recordado pelo coletivo” (Bento, 2022, p. 25), ou seja, a história europeia é enaltecida, enquanto tudo o que é considerado “anormal” é suprimido para perpetuar uma narrativa que exalta o sujeito branco.

Laurindo e Silva (2023) destacam que a produção científica relacionada às cotas raciais apresenta uma falta de padronização na aplicação de conceitos, muitas vezes realizando menções breves, sem um aprofundamento conceitual consistente. A necessidade de uma abordagem mais rigorosa e sólida é evidenciada. As dificuldades se estendem à falta de representatividade e à ausência de políticas inclusivas que valorizem as minorias sociais, contribuindo para a reprodução das estruturas de racismo sistêmico na sociedade brasileira. Assim, o estudo citado oferece uma valiosa reflexão sobre a necessidade de políticas públicas para enfrentar essas desigualdades persistentes (Anjos *et al.*, 2023).

As instituições de ensino promovem uma padronização em suas estruturas, abrangendo recursos humanos, tecnológicos e de ensino, quando adotam formas enunciadas como padrões universais neutros (Chiapello, 2017). Tais padrões e formas adotadas reproduzem o modelo eurocêntrico de dominação de elites coloniais, com base na escravatura negra (Sayed, 2020), ou seja, nas “dinâmicas mais obscuras da modernidade/colonialidade” (Sauerbronn *et al.*, 2021).

2.3.1 Diversidade racial e inclusão no ensino superior: as cotas para discentes e docentes

A implementação de medidas para promover a inclusão de grupos historicamente sub-representados no ensino superior brasileiro começou a ganhar destaque a partir do início dos anos 2000, principalmente, como já mencionado neste capítulo, com a promulgação da Lei nº 12.711/2012. Essa legislação impulsionou a entrada de pessoas negras, indígenas, entre outros, nos cursos de graduação, o que naturalmente levou à necessidade de considerar a mesma abordagem na pós-graduação *stricto sensu*.

Diante desse cenário, o estudo de Gordiano, Ferreira e Pereira (2023) examinou os editais de seleção de cursos de mestrado e doutorado em contabilidade e controladoria no Brasil quanto à adoção de medidas afirmativas e políticas de inclusão. Analisaram-se os editais de seleção para ingresso no ano de 2023 de 45 cursos (13 doutorados e 32 mestrados) oferecidos por 30 Instituições de Ensino Superior. A análise documental foi realizada por

meio de um *checklist* binário para identificar a presença de políticas afirmativas e inclusivas.

Os resultados revelaram que 11 cursos não adotam nenhuma medida afirmativa; que os cursos com avaliação mais alta pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) tendem a ter menos políticas inclusivas; e que a reserva de vagas é a medida mais comum (especialmente para pessoas negras, indígenas e com deficiência) (Gordiano; Ferreira; Pereira, 2023).

No contexto da educação superior, a discussão sobre inclusão está intrinsecamente ligada ao princípio fundamental do direito universal à educação e à garantia de igualdade de oportunidades no acesso e na permanência, visando o sucesso em todas as fases do processo educativo, desde a admissão do estudante até sua formação e inserção no mercado de trabalho. Isso implica em compreender o papel social genuíno da educação superior e reconhecer a importância crucial da participação da sociedade na promoção de uma nova mentalidade, que valorize a diversidade humana e promova a acessibilidade em todos os aspectos, buscando soluções inclusivas e democráticas para os desafios e necessidades da comunidade em questão (Masini; Bazon, 2015).

Conforme estabelecido na Constituição Federal (Brasil, 1988), a Educação é reconhecida como um direito fundamental. Em consonância com esse princípio, o Ministério da Educação (MEC) desenvolveu a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva (Brasil, 2015), cujo objetivo é promover políticas públicas que garantam uma educação de qualidade para todos os alunos.

Além disso, essa política aborda a implementação de diretrizes de acessibilidade no ensino superior e a avaliação *in loco* do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), ressaltando a importância de ações efetivas de responsabilidade social que combatam a elitização das instituições de ensino superior e atendam às demandas específicas da comunidade que as sustenta financeiramente. Vale ressaltar que a responsabilidade social das instituições de ensino superior é um critério considerado pelo MEC nos processos de credenciamento e credenciamento.

No ano de 2022, o número de alunos matriculados em programas de mestrado no Brasil totalizou 192.033, enquanto os inscritos em doutorados somaram 133.151 (GEOCAPES, 2023). Mais especificamente, dados extraídos da Plataforma Sucupira (CAPES, 2023) revelaram que, nos programas de pós-graduação em contabilidade e controladoria havia 730 estudantes de doutorado (em 15 cursos) e 1.253 de mestrado (em 32 cursos), totalizando 1.983 pós-graduandos matriculados em 2023.

Contudo, tanto barreiras evidentes quanto aquelas mais sutis dificultam ou até

impedem a participação significativa de indivíduos que têm sido historicamente excluídos das oportunidades educacionais, já que tradicionalmente esses espaços foram reservados àqueles considerados parte da "maioria" (Pereira; Rocha Neto, 2019; Bonin, 2022). No entanto, é importante destacar que, embora numericamente representem a maioria no Brasil, pessoas negras ocupam posições sub-representadas (IBGE, 2023).

No estudo de Bastos (2020), a percepção captada dos docentes é que eles interpretam a política de cotas raciais como uma medida de reparação histórica para a população negra. Eles apontam que a transição da escravidão para a liberdade não foi acompanhada de políticas que oferecessem mecanismos de inclusão para essa população. Além disso, destacam que as desigualdades decorrentes do período escravocrata afetaram também o setor educacional, reforçando, assim, a necessidade das cotas como um meio de promover a inclusão dessa população.

Desde que o debate sobre políticas afirmativas e de inclusão teve início no Brasil, apenas dois estados promulgaram legislações relacionadas ao tema. No Rio de Janeiro, as leis estaduais nº 6.914/2014 (que reservaram até 30% das vagas para estudantes carentes, negros e indígenas) e a Lei nº 6.959/2015, que exigiu que as instituições de ensino superior estaduais do Rio de Janeiro estabelecessem sistemas de cotas para admissão em cursos de pós-graduação (Rio de Janeiro, 2014; 2015). No estado do Piauí, a Lei estadual nº 7.455/2021, em seu artigo 12, estipulou a reserva de 30% das vagas em mestrados e doutorados na Universidade Estadual do Piauí (UESPI) para estudantes negros, quilombolas, indígenas e/ou provenientes de escolas públicas de ensino médio e superior, além de 10% das vagas para pessoas com deficiência (Piauí, 2021).

Por outro lado, para Bezerra (2021), os resultados demonstram o significativo progresso alcançado por essa política, especialmente após a implementação da Lei de Cotas, que promoveu uma democratização inédita no ensino superior. Essa lei beneficiou particularmente uma parte da população negra anteriormente excluída desse processo. Muitas universidades, que antes utilizavam apenas critérios socioeconômicos em seus sistemas de reserva de vagas, foram obrigadas a incorporar também o critério racial.

Nesse âmbito, Venturini (2021) examinou a inclusão das ações afirmativas na pós-graduação na agenda decisória da CAPES e do MEC, bem como o processo que levou à criação da Portaria Normativa nº 13/2016. A pesquisa, que utilizou documentos e entrevistas com membros do grupo de trabalho envolvido na discussão e representantes da CAPES/MEC, revelou que a questão não se tornou uma prioridade nas políticas públicas nacionais e enfrenta resistência para a implementação de normas obrigatórias.

A seu turno, Silva e Neto, Peralta e Gonçalves (2022) ofereceram um panorama das políticas de ações afirmativas na pós-graduação no Brasil, utilizando como exemplo os processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação nas áreas de Educação e Ensino da Universidade Estadual Paulista. Analisaram-se 11 editais de seleção para os anos de 2022 e 2023, mostrando que as políticas afirmativas na pós-graduação ainda são pouco desenvolvidas, com poucos programas implementando ações afirmativas para grupos sub-representados nesses ambientes.

Para Gordiano, Ferreira e Pereira (2023), infelizmente a questão do acolhimento e da permanência nos ambientes acadêmicos para pessoas negras continua sendo um obstáculo. No que se refere às medidas de combate ao racismo, os autores destacam que é lamentável que, apesar da presença de canais de denúncia e políticas de combate ao preconceito e ao assédio, ainda persista uma desconfiança generalizada em relação à eficácia desses mecanismos. A falta de confiança na capacidade de garantir confidencialidade e aplicar punições para casos de perseguição e assédio contribui para a perpetuação dessas situações, transformando-as em parte rotineira da vida acadêmica.

Apesar das leis e medidas governamentais, como a Medida Provisória nº 111, de 21 de março de 2003 – posteriormente convertida na Lei nº 10.678, que estabeleceu a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, completando 20 anos – ainda há uma escassa divulgação e discussão sobre ela. Mesmo com inúmeras iniciativas de capacitação e orientação promovidas atualmente pelo Ministério da Igualdade Racial, na contínua luta contra o racismo estrutural (Almeida, 2019). Entretanto, apesar dos esforços em comunicação e apoio, ainda enfrentam-se desafios estruturais e enraizados relacionados ao privilégio branco que permeia todas as esferas de poder, tornando a vida e a permanência de pessoas não brancas nos ambientes acadêmicos inviáveis (Schucman, 2020; Bento, 2022).

2.3.2 Lei de cotas raciais e o serviço público federal e o racismo institucional

A Lei de Cotas no Serviço Público Federal (Lei 12.990/2014) foi um avanço significativo na luta contra a discriminação racial no país ao garantir que os negros tivessem uma maior representatividade em posições dentro do serviço público. A lei se aplica a concursos públicos realizados por órgãos e entidades da administração pública federal e foi motivada pela constatação de que, apesar da presença significativa de negros na população brasileira, eles eram sub-representados nos cargos públicos (Silva *et al.*, 2023).

Para concorrer às vagas reservadas, os candidatos devem se autodeclarar negros ou

pardos no ato da inscrição no concurso (conforme as categorias utilizadas pelo IBGE), sendo que essa autodeclaração está sujeita à verificação com os candidatos podendo ser submetidos a comissões de heteroidentificação para evitar fraudes e garantir que as cotas sejam efetivamente destinadas àqueles que delas necessitam. A lei também prevê que, caso as vagas reservadas não sejam preenchidas por candidatos negros aprovados dentro do número de vagas estabelecido no concurso, essas vagas serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados na lista geral de classificação. Essa medida visa evitar a redução no número total de servidores públicos contratados (Silva *et al.*, 2023).

A promulgação da Lei nº 12.990/2014 foi uma resposta direta às desigualdades históricas e sociais enfrentadas pela população negra no Brasil e tem sido considerada uma ferramenta importante para a promoção da igualdade racial no país. Além de buscar corrigir a sub-representação de negros no serviço público, a lei também contribui para a sensibilização da sociedade e dos gestores públicos quanto à importância de políticas afirmativas para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Sua implementação gerou discussões sobre a eficácia das cotas como instrumento de inclusão social e as possíveis implicações de seu uso em concursos públicos. No entanto, a medida tem sido amplamente defendida por aqueles que acreditam que as cotas são necessárias para corrigir as desigualdades estruturais que ainda persistem no Brasil.

As cotas decorrentes deste dispositivo legal, referentes aos cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, se estendem para os concursos de professor universitário da rede federal (Silva *et al.*, 2023). Para Carvalho (2006), apesar da crescente discussão sobre a desigualdade racial no serviço público ao longo dos últimos dez anos, a falta de representatividade de pessoas negras na carreira docente das universidades permanece como um tema pouco explorado. Ademais, Carvalho (2006) corrobora a respeito da subrepresentatividade racial no corpo docente universitário:

Chegamos a uma conclusão que ainda me estarrece: a UnB, que havia sido inaugurada em 1961 com pouco mais de duzentos professores e que, ao longo de quatro décadas, havia ampliado esse número para 1.500, conta com apenas 15 professores negros. Ou seja, após 45 anos de expansão constante do seu quadro docente, a universidade, que foi concebida como modelo de inovação e de integração do país consigo mesmo e com o continente latino-americano, ainda não absorveu mais que 1% de acadêmicos negros. Esse número tão baixo nos permite deduzir que mais da metade dos 50 colegiados departamentais da UnB é inteiramente branca, assim como inteiramente brancos são alguns institutos que contam cada um com mais de 100 professores. Dito em termos mais dramáticos, existem áreas da instituição que funcionam na prática, sem que tenha havido até agora nenhum questionamento político ou legal, em um regime de completo apartheid (Carvalho, 2006, p. 91).

Após observar a situação na UnB, o pesquisador contatou colegas docentes de outras universidades reconhecidas nacionalmente. A partir de seus relatos, foram constatadas "[...] situações alarmantes, como as encontradas na USP, Unicamp, UFRJ e UFRGS, onde a proporção de professores negros não ultrapassa 0,2%; na UFSCAR, chega a apenas 0,5%; e na UFMG, atinge meros 0,7%" (Carvalho, 2006, p. 91).

Ao considerar o racismo pela perspectiva das instituições propõe-se uma abordagem mais abrangente em comparação com a análise centrada no comportamento individual. O conceito de Racismo Institucional oferece uma compreensão de que o problema central não reside apenas no indivíduo racista, mas sim nos mecanismos sistêmicos criados dentro das instituições, os quais impedem o acesso equitativo a serviços e recursos públicos com base na raça (Siss; Almeida, 2019). Dado o predomínio de professores brancos, o conceito de Racismo Institucional surge como uma ferramenta apropriada para examinar como esse grupo racial mantém sua hegemonia nessas instituições. Isso resulta em uma série de contradições com o suposto compromisso dessas instituições com os valores democráticos de igualdade, frequentemente afirmados por meio de discursos e ações (Siss; Almeida, 2019).

Cabe destacar que, após a aprovação das leis de cotas, a administração pública iniciou a implementação, especificando as vagas reservadas para pessoas negras nos editais e enfrentando os desafios decorrentes da estrutura racial da sociedade brasileira. As universidades públicas enfrentaram obstáculos políticos e jurídicos relacionados à adoção de políticas de ações afirmativas. Em resposta às denúncias de fraudes, surgiram as comissões de heteroidentificação, com o propósito de validar a autodeclaração dos candidatos concorrentes às vagas reservadas (Camilloto; Camilloto, 2022).

A prática de burlar a autodeclaração revelou complexidades no sistema de cotas raciais e reacendeu debates sobre a dificuldade de identificação racial no Brasil, uma consequência da miscigenação promovida como política de embranquecimento pelo estado brasileiro (Nogueira, 2007). Tal dificuldade decorre de um processo de negação alimentado pelo racismo estrutural que, conforme Gonzalez e Hasenbalg (2022), atravessa diversas políticas econômicas, resultando em um estado que marginaliza e exclui pessoas negras, levando ao seu empobrecimento e até morte. Portanto, a questão racial no Brasil não é meramente biológica, mas envolve uma análise profunda das relações sociais, econômicas, culturais e históricas.

É essencial destacar a conexão entre a maioria das legislações estaduais, distritais e municipais e a lei de cotas no serviço público federal. Embora haja uma tendência

predominante de adotar esta última como referência, o que se observa são os critérios de categorização racial e os percentuais de reserva de vagas. No entanto, não se identifica, como estabelecido e justificado na legislação federal, a necessidade de que a reserva de vagas esteja alinhada às proporções de representação negra nos serviços públicos locais ou na população da região. Isso gera um afastamento das justificativas que fundamentam a existência da lei federal, ao aplicá-la automaticamente como modelo a ser seguido. Além disso, embora haja uma tendência de as legislações locais se inspirarem na lei federal, não se verifica o mesmo cuidado em considerar os princípios orientadores desta. Como consequência, ocorre uma generalização que ignora a contextualização necessária, fundamental para a aplicação eficaz de políticas públicas (Ferreira; Igreja, 2021).

As lacunas na implementação da política de cotas raciais em concursos públicos, apontam os desafios para aprimorar a operacionalização da reserva de vagas para pessoas negras. Isso contribui para o fortalecimento e consolidação de pautas e práticas antirracistas na sociedade brasileira contemporânea. Ademais, é importante destacar a importância da luta pela continuidade das políticas de cotas raciais no Brasil. Essas políticas permitiram, mesmo diante de críticas e obstáculos, a entrada de um maior número de negros/as nas universidades e no serviço público, porém, tais políticas estão prestes a expirar, conforme o prazo de dez anos estabelecido tanto pela Lei nº 12.711/2012 quanto pela Lei nº 12.990/2014. Assim, é fundamental que a sociedade seja mobilizada para garantir não apenas a permanência dessas políticas, mas também a ampliação de seu alcance (Arruda; Bulhões; Santos, 2022).

Entende-se que a população negra vivencia, de maneira profunda e direta, os impactos do racismo, que se enraizou como um sistema de opressão ao longo de séculos de desumanização de corpos negros no Brasil. Portanto, os dez anos de vigência das cotas não seriam suficientes para reparar injustiças que perduram há séculos. Dessa forma, é essencial que as cotas raciais, assim como outras políticas públicas e práticas antirracistas, sejam permanentes e efetivas. Outrossim, é importante ressaltar que há uma percepção equivocada de que a defesa de pautas antirracistas deve ser responsabilidade exclusiva dos movimentos negros. Essa visão está longe de ser correta. Toda a sociedade, especialmente as pessoas brancas, tem o dever de se engajar na defesa dessas políticas voltadas à população negra, para que o país possa avançar rumo à justiça social plena, independente da identidade ou raça dos indivíduos (Arruda; Bulhões; Santos, 2022).

As universidades públicas devem ser espaços que contribuam para a formação de indivíduos de maneira inclusiva e diversa. Portanto, é crucial que esses ambientes acolham pessoas de diferentes origens, garantindo uma representatividade que não se restrinja a um

único grupo. Observa-se que um número significativo de estudantes ingressou no ensino superior por meio da Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012). No entanto, o mesmo não se aplica aos docentes negros, cuja presença ainda é limitada (Palma, 2021).

Para Palma (2021) a população brasileira vive em uma sociedade marcada por uma estrutura discriminatória e racista, da qual as instituições de ensino não estão isentas. O racismo institucional é evidente em diversos setores, e a aplicação da Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva de 20% das vagas para candidatos negros em concursos públicos, tem se mostrado ineficaz. Entre 2014 e 2017, apenas 3,18% das vagas destinadas ao magistério público federal foram efetivamente reservadas para candidatos(as) negros(as). Alguns fatores têm prejudicado a implementação dessa lei, como a omissão nos editais das universidades, a falta de clareza nos critérios de seleção e a fragmentação de editais e vagas. Essas questões comprometem a efetividade da legislação e limitam a participação de docentes negros nas universidades federais.

Adicionalmente, Palma (2021) destaca que o racismo institucional emerge como o principal obstáculo nesse cenário, perpetuando uma exclusão sutil, mas constante. Muitas vezes, esse racismo camuflado passa despercebido, resultando em consequências graves e desastrosas para a população negra. Diante disso, é fundamental que as instituições enfrentem e superem a invisibilidade do racismo em seus processos e práticas.

O estudo de Gomes e Spolle (2020) aborda a discussão sobre a implementação e execução das ações afirmativas no Brasil. Foi possível identificar que, embora o consenso parecesse estar se consolidando em favor da ideia de que "cotas raciais são necessárias", as eleições presidenciais de 2018 abalaram essa percepção. Nesse contexto, ressurgiram discursos que defendem a substituição de políticas focadas em recortes raciais por abordagens universais baseadas em critérios socioeconômicos, minimizando o papel central da raça na discussão. Isso evidencia que, apesar de amplamente desacreditado desde meados do século XX, o "mito" da democracia racial ainda persiste e gera impacto.

Ademais, essa permeabilidade do debate reflete também na forma como as políticas afirmativas voltadas à população negra são operacionalizadas. No caso das universidades, a pesquisa indicou que o alinhamento institucional em relação às questões raciais resulta em diferentes interpretações sobre a aplicação da Lei Federal nº 12.990/2014, que trata das cotas raciais no serviço público. Essas variações nas interpretações podem tanto promover a efetivação da política quanto restringi-la, revelando os fatores que influenciam as decisões dos gestores públicos (Gomes; Spolle, 2020).

Uma diversidade de enfoque sobre a aplicação das cotas raciais em concursos

públicos e na educação superior no Brasil, destacando os desafios e avanços desde a promulgação da Lei nº 12.990/2014 tem sido objeto de investigação pela academia. Pelo estudo de Alende e San Segundo (2015), que identifica as práticas pedagógicas após a implantação das cotas raciais, destaca-se a necessidade de metodologias ativas e da formação continuada de professores para uma maior conscientização sobre questões étnico-raciais. Os autores sugerem que práticas tradicionais desfavorecem a efetividade das políticas de cotas.

Nogueira (2015) trata das cotas raciais no ensino superior, especificamente no curso de Medicina da UFRGS, e como elas promovem rupturas nas práticas institucionais e pedagógicas. A pesquisa aponta que, apesar de as cotas raciais ainda serem vistas com resistência por alguns docentes, há um reconhecimento gradual dos benefícios que a diversidade traz ao ambiente acadêmico. As mudanças incluem a valorização das contribuições dos alunos negros, mesmo que o processo de inserção ainda esteja em fase de consolidação. A presença de alunos negros no curso de Medicina, um espaço historicamente dominado por brancos, começa a desafiar a hegemonia tradicional das universidades. Além disso, o autor explora as rupturas causadas pelas cotas raciais no ambiente universitário, especialmente no curso de Medicina da UFRGS. As mudanças nas práticas docentes, bem como a valorização da diversidade trazida pelos alunos cotistas, apontam para uma reconfiguração institucional que desafia a hegemonia branca na educação superior.

Observa-se em Batista e Mastrodi (2020) que, embora a Lei nº 12.990/2014 tenha sido considerada constitucional pelo Superior Tribunal Federal (STF), o estudo aponta sua ineficácia prática no combate ao racismo estrutural, destacando a persistência de desigualdades raciais no setor público. O estudo de Arruda, Bulhões e Santos (2022) segue nessa linha ao evidenciar falhas na implementação da Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas para negros em concursos públicos, e são sugeridas medidas para ampliar o acesso de pessoas negras ao funcionalismo público e contribuir com o combate ao racismo estrutural. Também em Coutinho e Arruda (2022) identificam-se falhas na aplicação das cotas raciais no Colégio Pedro II e outras instituições federais, sugerindo que a má implementação da Lei nº 12.990/2014 reflete o racismo estrutural presente na sociedade brasileira.

Caetano (2017) aborda os desafios na definição de critérios para validar a autodeclaração de negros em concursos públicos, conforme a ON nº 3/2016, e discute como o racismo estrutural interfere no reconhecimento social da identidade negra. Em Faria (2016) constata-se uma análise documental das políticas de cotas raciais, discutindo sua relevância para a função social das universidades, sendo destacado os diversos diplomas legais que sustentam essa política. Bernardino-Costa *et al.* (2024) fornecem uma

radiografia da adoção de políticas de ação afirmativa em programas de pós-graduação de universidades federais, apresentando dados sobre beneficiários e tipos de editais, e são oferecidos parâmetros para a ampliação e monitoramento dessas políticas.

Na pesquisa de Ferreira (2022) buscou-se compreender os impactos das cotas raciais na burocracia pública, observando como a presença de servidores negros afeta a luta contra a desigualdade racial, dentro da perspectiva da burocracia representativa. Adicionalmente, Dantas e Almeida (2024) usam o isomorfismo institucional para explicar como procedimentos de validação de autodeclarações raciais foram difundidos no Brasil. Eles analisam as mudanças organizacionais resultantes desses procedimentos, destacando o papel de movimentos sociais e agências estatais.

Miranda, Souza e Almeida (2020) problematizam a regulamentação das cotas raciais, destacando a insegurança jurídica na aferição de candidatos “pardos” e o uso de critérios fenotípicos, que podem marginalizar negros de pele clara. Nessa mesma perspectiva, o estudo de Pace (2019) foca na eficácia das comissões de heteroidentificação como mecanismo para garantir que as vagas reservadas pela Lei nº 12.990 sejam ocupadas por negros, protegendo a política pública contra fraudes na autodeclaração racial. Além disso, aborda a importância da experiência profissional da pesquisadora para o desenvolvimento da pesquisa-ação, permitindo uma análise crítica da eficácia da política afirmativa. Também Silva e colaboradores (2022) investigam as tensões em torno da heteroidentificação na Universidade Federal Fluminense, discutindo as diferenças nos modelos adotados para ações afirmativas e suas implicações para o acesso de negros às universidades públicas.

Pinho e Fernandes (2022) trazem uma abordagem histórica sobre o processo de libertação e as conexões com o racismo estrutural no Brasil, problematizando como as políticas de ação afirmativa, como as cotas, podem romper com essa herança, mas destacam que ainda são necessárias políticas mais amplas para garantir direitos humanos à população negra. Duarte e Ferreira (2017) discutem os limites da Lei nº 12.990/2014 em relação ao percentual de vagas reservadas, às carreiras contempladas e à exclusão dos cargos comissionados, cunhando o conceito de “sub-representação legal” para explicar as barreiras que a lei enfrenta para efetivamente combater a desigualdade racial no serviço público federal.

Roberto (2014) foca nas construções identitárias de gênero e raça de educadoras negras, investigando como suas trajetórias de vida influenciam suas práticas pedagógicas. O estudo enfatiza as estratégias utilizadas para superar os desafios enfrentados, oferecendo

uma contribuição para o campo da educação nas relações étnico-raciais. Em adição, Santos (2018) destaca a necessidade de ampliar o acesso dos negros à pós-graduação, evidenciando a baixa presença de estudantes negros nesse nível de ensino. O estudo se concentra em programas de cotas implementados pela Universidade Federal de Goiás e como essas políticas são vistas pelos docentes, revelando apoios e resistências às políticas de inclusão racial.

Por fim, Silva *et al.* (2023) discutem como o legado do regime escravocrata e o racismo estrutural continuam a influenciar a presença de negros em cargos de gestão, especialmente no serviço público federal, destacando a importância de políticas que abordem essas desigualdades históricas. E Laurindo e Silva (2023) apresentam uma revisão de literatura sobre ações afirmativas na Ciência da Informação e Biblioteconomia, mostrando que, embora haja estudos sobre o tema, a produção ainda é limitada frente à amplitude da temática.

Os estudos supramencionados demonstram que, apesar da promulgação da Lei nº 12.990/2014, sua implementação enfrenta desafios significativos, tanto em termos de efetividade quanto de uniformidade. As barreiras institucionais, o racismo estrutural e as limitações nos critérios de validação das autodeclarações são apontadas como entraves principais. Contudo, há avanços importantes, como o aumento da presença de negros em certos setores, mas também há necessidade de aprimoramento das políticas e estratégias para garantir a eficácia das ações afirmativas e combater as desigualdades raciais. Desse modo, os estudos sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014, apontam tanto os avanços quanto as limitações das políticas de cotas em diferentes contextos institucionais.

O fato da sociedade brasileira ter sido profundamente marcada pela herança da escravidão negra e pela falta de políticas públicas efetivas após sua abolição te, como consequência, a exclusão das pessoas negras do projeto de construção social que emergia. Reconhecendo a educação como uma das principais vias de integração na sociedade de classes, diversos movimentos negros foram organizados para enfrentar essa exclusão (Gonçalves, 2017).

José Jorge de Carvalho, em sua obra *Inclusão étnica e racial no Brasil*, destaca que a sociedade brasileira perpetua uma exclusão extrema. Segundo o autor, é um verdadeiro escândalo o número tão reduzido de professores negros nas universidades públicas do Brasil. Carvalho afirma que em nenhum outro país com uma composição multirracial e multiétnica semelhante à do Brasil se observa um nível tão elevado de segregação racial (Carvalho, 2005).

Em 2016, a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) lançou uma campanha com o slogan "Quantos professores negros você tem?" acompanhada da hashtag #nãoécoincidência. A iniciativa, partiu das atividades da semana da Consciência Negra, na qual buscava estimular uma reflexão sobre a escassa presença de docentes negros no ensino superior. Conforme noticiado pelo jornal da UFJF, o slogan gerou "mais de 32 mil curtidas, além de sete mil compartilhamentos" nas redes sociais (UFJF NOTÍCIAS, 2016). Diversas pessoas comentaram sobre o tema, lembrando suas experiências escolares, muitas vezes sem nunca terem tido um professor ou professora negra.

2.3.3 A Lei de Cotas e sua aplicação no magistério federal superior

É interessante observar que a aplicação de cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal também trouxe à tona discussões sobre sua efetividade na promoção da diversidade racial no ensino superior. Segundo Fleury (2000), a diversidade refere-se à interação de indivíduos com identidades variadas dentro de um mesmo contexto social. O autor entende que esse conceito reflete a individualidade das pessoas e a maneira como suas identidades, tanto visíveis quanto invisíveis, são socialmente construídas. Além disso, Fleury (2000) sugere que a diversidade pode ser analisada em diferentes níveis, incluindo o social, o organizacional, o coletivo e o individual. No que tange à diversidade, é fundamental considerar não apenas as diferenças aparentes, mas também as diversas aspirações, culturas, tradições e atitudes que moldam as percepções individuais e coletivas da realidade (Mullins, 2004). Nesse sentido, é importante discutir como as práticas adotadas por uma organização podem contribuir para o reconhecimento da diversidade e para a criação de um ambiente mais inclusivo (Ceribeli; Inácio, 2022).

Mello e Resende (2019), ao examinarem os concursos docentes após a promulgação da Lei de Cotas, apontaram que a ocupação de vagas por candidatos negros, por meio das cotas, foi inferior a 5% entre 2014 e 2018. Esses dados sugerem que, apesar da reserva legal de 20% das vagas para negros, o impacto dessa política ainda está aquém do esperado no que diz respeito à representatividade racial no corpo docente das universidades públicas.

Silva e Silva (2014) destacam que a implementação das cotas enfrenta desafios significativos, dada a complexidade do cumprimento do percentual estabelecido por lei. Fatores como o racismo estrutural e as barreiras institucionais contribuem para a baixa adesão ao preenchimento dessas vagas, mesmo em um cenário de regulamentação específica. Nesse

sentido, a efetividade das cotas depende não só da legislação, mas de uma transformação cultural e institucional mais ampla.

Para compreender o real impacto das ações afirmativas na contratação de docentes, Gomes, Silva e Brito (2021) sublinham a necessidade de se acompanhar dados qualitativos e quantitativos que vão além da simples alocação de vagas. Segundo os autores, é essencial monitorar indicadores como a diversidade racial em cargos de liderança acadêmica, políticas de recrutamento, retenção e progressão na carreira de docentes negros. Essa abordagem permite avaliar com maior profundidade os resultados das políticas afirmativas e identificar áreas que necessitam de maior atenção e ajuste. No campo da contabilidade, Silva e Lopes (2023) argumentam que as investigações sobre a carreira acadêmica nesse setor, especialmente no que tange à representatividade racial, ainda são limitadas. Essa ausência de estudos mais detalhados sobre a presença de docentes negros na área sugere que a aplicação das cotas em concursos para essa carreira específica carece de maior escrutínio e análise crítica.

A pesquisa de Reimol, Ferreira e Santos (2024) oferece uma contribuição relevante ao demonstrar que as universidades federais do estado do Rio de Janeiro, com foco no departamento de Ciências Contábeis, não seguem a tendência apontada pela nota técnica do IPEA, elaborada por Silva e Lopes (2023). Essa nota indicava um aumento significativo de servidores negros em cargos federais nas últimas duas décadas. No entanto, Reimol, Ferreira e Santos (2024) observaram que, nos concursos para docentes, especialmente aqueles que exigem altos níveis de escolaridade, como mestrado e doutorado, a entrada de candidatos negros permanece significativamente baixa. Esse resultado se assemelha ao estudo de Arruda, Bulhões e Santos (2022), que também identificou um menor número de servidores negros em cargos que demandam qualificação acadêmica elevada.

Embora a Universidade de São Paulo (USP) seja uma instituição pioneira nas discussões sobre questões raciais desde sua fundação, a situação não difere muito de outras universidades. Ao analisar o perfil racial dos docentes dessa instituição, Damasceno (2017) verificou uma baixíssima representação de professores negros, somando-se pretos e pardos, com o índice de apenas 1,83%, em contraste aos 94,6% dos docentes, que são brancos. Essa baixa representatividade dificulta a realização de pesquisas dentro da própria universidade, que não possuía um censo racial oficial em data próxima à realização da investigação por aquele autor. Para traçar um perfil racial da USP, segundo Damasceno (2017), os pesquisadores tinham de recorrer aos livros comemorativos organizados pela administração, cujos textos refletiam a narrativa desejada pela instituição.

Esse padrão visto na USP, entretanto, se repete em diversas Instituições de Ensino Superior. A Universidade de Brasília (UnB), reconhecida por sua vanguarda na adoção de cotas raciais, contava com apenas 65 professores negros em um corpo docente de 3.670 membros (Veloso, 2018). Situação semelhante foi identificada pela Universidade Federal de Juiz de Fora, onde apenas 20 dos cerca de mil docentes se autodeclararam negros. Na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), em 2005, dos 670 professores, apenas três eram negros.

Outras investigações que também discorrem sobre o tema são a de Brito (2019), que foca em uma pesquisa comparativa entre docentes de Direito de três universidades públicas e como suas origens de classe, raça e gênero influenciam suas percepções sobre políticas afirmativas. A análise mostra que, embora os perfis dos docentes variem, há uma tendência entre os docentes brancos a justificar suas trajetórias acadêmicas com argumentos meritocráticos, enquanto docentes negros tendem a ver seu sucesso através de uma perspectiva política e de militância. Isso revela que a aceitação e o apoio às políticas de ação afirmativa estão fortemente relacionados às experiências pessoais e aos contextos sociais dos indivíduos. O autor revela como as percepções dos docentes sobre as políticas afirmativas são moldadas por suas experiências de vida, originando diferentes posicionamentos em relação à aceitação das cotas. Docentes negros, muitas vezes engajados politicamente, enxergam a ação afirmativa como um instrumento necessário para corrigir as desigualdades raciais históricas, enquanto docentes brancos tendem a apoiar narrativas meritocráticas.

Também Santos *et al.* (2021), ao analisarem a implementação da Lei nº 12.990/2014 nas universidades federais, revelaram que a norma ainda não conseguiu combater efetivamente o racismo institucional, como evidenciado pela baixa contratação de docentes negros. Já Mello e Resende (2019) apontaram inconsistências na implementação da Lei nº 12.990/2014 em concursos para docentes nas universidades federais, com o percentual de vagas destinadas a negros sendo inferior ao previsto. Outrossim, Fernandes *et al.* (2021) analisaram 189 editais de concursos docentes em duas instituições federais do Espírito Santo, e concluíram que a Lei nº 12.990/2014 não foi plenamente aplicada, comprometendo o acesso de pessoas negras às vagas. Em Pereira (2018) explorou-se a resistência judicial enfrentada por professoras negras admitidas por cotas raciais, refletindo sobre como essas mulheres ressignificaram suas trajetórias pessoais e profissionais, criando brechas dentro da institucionalidade. Esse estudo revelou como essas docentes enfrentaram o racismo institucional, contribuindo para a manutenção das políticas de inclusão.

A partir das investigações científicas de Carvalho (2005), Damasceno (2017), Gonçalves (2017), Veloso (2018), dentre outros retromencionados, observa-se que as contratações no contexto da implementação da Lei nº 12.990/2014 na UFRJ revelam um processo de transformação institucional, marcado pela adaptação das práticas de seleção docente às exigências de inclusão racial. A partir dos dados apresentados, é possível identificar que a política de cotas raciais influenciou o perfil de contratação de professores, promovendo uma maior diversidade étnico-racial no corpo docente.

No entanto, os achados também apontam desafios relacionados à adequação das estruturas administrativas e ao preparo institucional para lidar com as especificidades dessa política. Em suma, a implementação das cotas raciais, apesar de ter contribuído para avanços em termos de representatividade, ainda enfrenta resistências e necessita de um contínuo processo de legitimação e aprimoramento para garantir seu pleno funcionamento e aceitação dentro do ambiente universitário. Assim, as pesquisas apresentadas complexificam a compreensão sobre a aplicação da Lei de Cotas no magistério superior, destacando que as políticas de ação afirmativa não só visam a democratização do acesso ao ensino, mas também provocam rupturas institucionais, desafiam estruturas de poder e promovem novas práticas educacionais.

A Lei de Cotas e sua aplicação no magistério federal superior tem como pano de fundo a necessidade de enfrentar a exclusão histórica de negros nas universidades públicas, um reflexo direto do legado escravocrata que persiste na sociedade brasileira. As pesquisas mencionadas na presente seção reforçam essa perspectiva ao evidenciar as lacunas e desafios na implementação da Lei nº 12.990/2014 e das políticas de cotas no ensino superior. A aplicação da Lei de Cotas no magistério federal superior, portanto, vai além de uma simples correção de desigualdades educacionais. Ela expõe as tensões entre autonomia universitária e justiça social, ao mesmo tempo em que reconfigura o espaço acadêmico. Desse modo, a implementação das cotas pode ser vista como um mecanismo de legitimação, em que as instituições de ensino buscam alinhar-se às demandas sociais por equidade racial, mesmo que enfrentem resistências internas. Essa busca por legitimação revela as dinâmicas de mudança organizacional, onde novas práticas emergem em resposta às pressões por inclusão e justiça racial (Nogueira, 2015; Brito, 2019; Arruda; Bulhões; Santos, 2022).

Por fim, cabe salientar o estudo realizado por Mello e Resende (2019) que traz uma importante perspectiva sobre a força de trabalho de negros e pardos em instituições públicas de ensino superior, o que é reforçado pelo cenário identificado Gomes (2021). Ao analisar os editais de abertura de concursos da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) entre

2014 e 2018, a universidade foi considerada pelos autores como objeto de racismo institucional, mesmo que sem intenção, por não disponibilizar oportunidades para cotistas pretos no percentual legal e por não realizar as convocações de cotistas em cargos posteriores, que faziam uso do cadastro de reserva. Para os autores, as desigualdades raciais na sociedade brasileira em geral e, na administração pública federal, em particular, são enormes. Nesse sentido, as ações afirmativas na seleção de docentes representam um compromisso institucional com a equidade e a justiça social e sua implementação na UFRJ pode impactar a composição do corpo docente, tornando-o mais representativo da diversidade presente na sociedade brasileira.

O estudo conduzido por Mello e Resende (2019) não investigou, entretanto, esse fenômeno à luz da Teoria Institucional, ou seja, não apresentou como uma instituição universitária se adapta a imposição de dispositivos legais e como é o processo de institucionalização. Estudar a aplicação da lei de cotas sob a lente da Teoria Institucional se apresenta como uma importante perspectiva para entender como as instituições públicas implementam e ajustam suas políticas internas para cumprir os requisitos legais. Isso inclui a análise de como essas mudanças são refletidas na informação não financeira e nos indicadores sociais. Nesse sentido, a Teoria Institucional pode contribuir a identificar se, e como, as instituições incorporam essas políticas de forma a manter sua legitimidade e se adaptar às expectativas sociais (Dimaggio; Powell, 1983).

Essa teoria também sugere que as organizações frequentemente adotam práticas que são vistas como normativamente apropriadas para ganharem legitimidade, mesmo que isso não tenha um impacto direto imediato em sua eficiência ou eficácia. Examinar, pois, a resposta das instituições às leis de cotas pode revelar como elas ajustam suas estratégias e comunicação para demonstrar conformidade e atender às expectativas externas (Dimaggio; Powell, 1983).

2.4 TEORIA INSTITUCIONAL

A obra *“The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”* retrata a racionalização e burocratização da sociedade moderna, conceitos teorizados por Weber. Nela, discute-se como a sociedade se assemelha a uma gaiola de ferro, na qual os indivíduos estão aprisionados pelas estruturas burocráticas e pelas demandas da racionalização. Assim, a partir de um aprofundamento na teoria institucional, percebe-se os mecanismos ocultos que moldam as estruturas organizacionais e os

comportamentos sociais (Dimaggio; Powell, 2005).

Além disso, de acordo com Dimaggio e Powell (1983), o interesse pelo âmbito institucional nas ciências sociais tem crescido, podendo-se destacar três abordagens: nova sociologia institucional (NIS - *New Institutional Sociology*), nova economia institucional (NIE – *New institutional economics*) e velha economia institucional (OIE - *Old Institutional Economics*). Apesar dessas abordagens terem origens distintas e diversas raízes filosóficas, todas elas compartilham um interesse comum em relação às questões de instituição e mudança institucional (Chiapello; Medjad, 2009). A conjectura NIS aborda a organização estruturada dentro de uma ampla rede de relações organizacionais e sistemas culturais (Meyer; Rowan, 1977). Outrossim, o ambiente institucional impacta na relação das organizações com o mercado, além das suas crenças, normas e tradições (Lamine *et al.*, 2021). Adicionalmente, salienta-se que o ambiente institucional pode ser caracterizado por regras, práticas, crenças e exigências regulatórias que indivíduos e organizações devem seguir para obter o apoio e a legitimidade que almejam (Meyer; Hollerer, 2014).

Para Burns (2000), a velha economia institucional provém de uma estrutura teórica bastante heterogênea, não tendo como principal objeto de análise o comportamento racional e máximo dos indivíduos tomadores de decisão. Desse modo, tal abordagem considera a instituição como uma forma de pensar ou agir de algo que prevalece, permanece e que está inserido nos hábitos de um grupo ou nos costumes de um povo (Burns; Scapens, 2000). Além disso, pode-se destacar o caráter social e cultural enfatizados na importância do comportamento habitual, onde a instituição constitui-se a partir de uma forma e coerência social imposta a uma atividade humana, pela produção e reprodução de hábitos estabelecidos, pensamentos e ações, conforme Scapens (1994). Adicionalmente, Burns e Scapens (2000) reforçam que a instituição se desenvolve no processo da atividade humana regular. Dessa forma, as ideias de costumes e instituições estão ligadas ao conceito de rotina, tendo como características a predisposição a padrões de ação previamente adquiridos.

É de grande relevância observar que a existência de hábitos não exclui a ideia de intencionalidade do comportamento individual, tampouco significa que hábitos não possam ser mudados (Burns, 2000). Nesse sentido, Meyer, Scott e Strang (1987) corroboram a definição da teoria institucional, caracterizando-a como a teoria que enfatiza particularmente a legitimidade das regras, mitos e crenças institucionais que moldam a realidade social e o processo pelo qual as organizações tendem a se imbuir de valor e significado social.

2.4.1 Legitimidade

As organizações buscam legitimidade, ou seja, a percepção de que suas ações e práticas estão de acordo com as normas e expectativas institucionais. A legitimação é importante para manter a aceitação social e obter recursos. Outrossim, as organizações frequentemente são consideradas legítimas devido à sua conformidade com categorias pré-estabelecidas que são amplamente aceitas em uma sociedade ou setor específico (Suchman, 1995). Para Dimaggio e Powell (1983), as organizações buscam se tornar isomórficas para se adequarem às normas culturais e sociais, considerando a conformidade como uma estratégia para enfrentar incertezas e ganhar legitimidade. Tolbert e Zucker (1999) corroboram ao afirmar que as organizações buscam legitimação por meio de alianças estratégicas com outras organizações, que podem servir como fonte de reconhecimento e aceitação.

A seu turno, Greenwood e Hinings (1996) explicam que as entidades buscam se enquadrar em categorias amplamente reconhecidas e aceitas, buscando legitimidade em um determinado campo. Além disso, o processo de legitimação é um fenômeno complexo, onde busca-se a conformidade institucional como uma forma de minimizar a incerteza e aumentar sua legitimidade (Deephouse *et al.*, 2017). Suchman (1995) acrescenta a importância da interação entre as organizações e seus *stakeholders* na construção da legitimidade.

2.4.2 Campo organizacional, difusão, isomorfismo e decoupling

O campo organizacional é resultado da influência das instituições sociais e culturais nas estruturas e comportamentos organizacionais. Ademais, em um campo organizacional, várias organizações competem e cooperam para obter recursos, reconhecimento e legitimidade. Esses campos podem variar em tamanho e escopo. Desse modo, em cada campo, as organizações enfrentam normas e regras amplamente aceitas e compartilhadas, influenciando suas práticas e estruturas (Dimaggio; Powell, 2005). A partir do exposto, denota-se as relações complexas entre as organizações, suas estratégias e suas interações que moldam a dinâmica do campo. Assim, organizações dentro de um campo tendem a se conformar às normas e valores predominantes para ganhar aceitação e recursos. Isso pode resultar em isomorfismo, onde as organizações se tornam mais semelhantes umas às outras em termos de estrutura e comportamento, a fim de se ajustarem às expectativas do campo (Greenwood; Meyer, 2008).

No que se refere à difusão, trata-se da propagação de novas ideias, tecnologias e

práticas que se espalham através de um sistema social. Tal fenômeno é representado pelas influências das instituições sociais nas organizações e em como elas respondem a essas influências (Strang; Meyer, 1993). Para Dimaggio e Powell (2005), é o processo pelo qual as práticas, ideias, normas e valores se espalham entre organizações em um determinado campo institucional.

Em busca de um assemelhamento entre entidades, surge o isomorfismo. Tal evento pode ser conceituado como o conformismo das organizações às normas e práticas institucionais, decorrentes de pressões coercitivas, normativas e miméticas (Dimaggio; Powell, 1983). De acordo com os autores, o isomorfismo é um conjunto de restrições que faz uma unidade de uma população se assemelhar a outras unidades sob as mesmas condições ambientais. Tal abordagem sugere que as características organizacionais são modificadas no sentido de aumentar a compatibilidade com as características ambientais. À luz dessa abordagem, o número de organizações em uma população depende da capacidade ambiental projetada, e a diversidade de formas organizacionais é isomórfica à diversidade ambiental, como destacam Meyer e Rowan (1977).

Dimaggio e Powell (1983) destacam que existem dois tipos de isomorfismo: o competitivo e o institucional. O isomorfismo competitivo enfatiza a competição entre mercados e mudança de nicho. Essa visão sugere que sua aplicação é mais apropriada em campos onde há competição livre e aberta. Por outro lado, no que se refere ao isomorfismo institucional, os autores apresentam três mecanismos pelos quais ocorre a mudança isomórfica, dividindo-se em isomorfismo coercitivo, mimético e normativo.

O isomorfismo coercitivo ocorre quando as organizações são pressionadas a adotar certas práticas ou estruturas devido a exigências externas, como leis, regulamentações e normas institucionais impostas por entidades poderosas. Essas pressões são geralmente legais ou normativas e podem vir de governantes, agências reguladoras, ou outras autoridades que têm poder sobre a organização. O isomorfismo mimético, por outro lado ocorre quando as organizações adotam práticas ou estruturas semelhantes às de outras organizações que são percebidas como bem-sucedidas ou legítimas. Esse tipo de isomorfismo é resultado da imitação e busca por solução para incertezas ou problemas. As organizações tendem a copiar práticas que parecem ser eficazes ou que são adotadas por líderes ou referências no setor. Por fim, O isomorfismo normativo está relacionado à pressão para conformidade que surge de normas e expectativas profissionais ou sociais. Ele é influenciado por padrões de profissão, educação formal, associações e grupos profissionais que estabelecem normas e práticas aceitas. As organizações se conformam a essas normas para manter sua legitimidade e aceitar

as expectativas do setor (Meyer; Rowan, 1977).

Inicialmente, cabe salientar que existem forças coercitivas ambientais, como regulamentações governamentais e expectativas culturais, que impõem uniformidade às organizações. De acordo com Meyer e Rowan (1977), as organizações são institucionalizadas e legalizadas pelo Estado, e em alguns casos, as mudanças organizacionais são uma resposta direta às determinações governamentais.

No entanto, Collins (1979) afirma que nem todo isomorfismo institucional se deve ao poder coercitivo. A incerteza é uma força que encoraja a imitação, ou seja, deriva do mimetismo. Quando os objetivos não são claros ou as circunstâncias criam incerteza simbólica, as organizações observam outras organizações como exemplos. Adicionalmente, ressalta-se que as organizações educacionais submetidas ao isomorfismo apresentam um *modus operandi* similar no que tange à construção curricular, bem como ao formato de ensino-aprendizagem. Apesar de o campo organizacional das instituições de ensino da rede pública, guiado por normas e leis, ser homogêneo, é importante destacar que escolas com melhor desempenho no ensino são aquelas que valorizam a diversidade. Nesse sentido, o estudo mostra que ao se submeterem a isomorfismos, as instituições de ensino não precisam abandonar as ideias de heterogeneidade nos campos organizacionais (Versiani; Monteiro; Rezende, 2018).

No entendimento de Meyer e Rowan (1977), as organizações adotam certas estruturas e procedimentos transferidos por costumes e normas aceitos coletivamente para alcançar a legitimidade. No entanto, percebe-se que surge um conflito em termos de tomada de decisão entre a legitimidade buscada e os requisitos técnicos baseados na eficiência. Portanto, segundo Lamine e colaboradores (2021), as estratégias escolhidas e as decisões tomadas são influenciadas pelo respeito às regras, normas, crenças institucionalizadas (mitos) e inércia ambiental que conflita com critérios de eficiência. De acordo com Meyer e Rowan (1977), esse posicionamento cria uma lacuna entre a estrutura formal e a prática real. Os autores também afirmam que a literatura sobre teoria institucional adota o conceito de isomorfismo para descrever como os traços organizacionais mudam para aumentar a compatibilidade com os traços ambientais.

Assim, o isomorfismo assume o papel de um elemento que responde de maneira semelhante a outros elementos que de alguma forma se adaptaram ao seu ambiente. Além disso, de acordo com Meyer e Rowan (1977), o processo pelo qual as organizações assumem essa posição isomórfica está associado às organizações líderes em seu ambiente específico, o que leva as instituições não líderes a buscar autodefesa contra problemas que não conseguem

resolver. Assim, as entidades que não lideram seu ambiente passam a desenvolver processos semelhantes aos encontrados em outras organizações que se destacam em seus nichos para facilitar as relações entre elas. Isso mantém um funcionamento baseado na utilização de regras socialmente aceitas, conforme salientado pelos autores.

Nesse sentido, DiMaggio e Powell (1983) argumentam que o isomorfismo institucional é uma razão fundamental para alguma forma de organização. Segundo os autores, as forças motrizes que levam à racionalização e à burocratização são baseadas na economia capitalista de mercado, sendo a burocratização um limitador das ações organizacionais. Ademais, conforme Eisenhardt (1988), a perspectiva institucional normativa identifica o sistema organizacional não como uma causa racional, mas como um processo resultante de pressões externas e internas que, ao longo do tempo, comparam as organizações entre si. De acordo com essa perspectiva, as escolhas estratégicas ou intenções de controle têm sua origem na ordem institucional em que uma organização está imersa. Ou seja, a perspectiva institucional é uma estrutura determinista que posiciona grande ênfase nas normas do ambiente e no peso do histórico da empresa para esclarecer as ações organizacionais.

Para Meyer e Rowan (1977) o conceito de decoupling refere-se à desconexão entre as políticas, práticas, ou estruturas formais de uma organização e a sua implementação real. Ou seja, uma organização pode adotar políticas e práticas formais para satisfazer pressões externas ou para ganhar legitimidade, mas essas políticas e práticas podem não ser efetivamente implementadas ou refletidas nas operações diárias da organização. Desse modo, cabe destacar que decoupling é relevante para a compreensão de como e por que organizações podem exibir uma aparência de conformidade e legitimidade, enquanto mantêm práticas internas que podem divergir significativamente das políticas formais supostamente adotadas.

3 METODOLOGIA

Este estudo pode ser classificado como descritivo por explicitar as particularidades de um fenômeno. Segundo Gil (2017), um descritivo tem como principal característica a descrição minuciosa de fatos, fenômenos ou processos. Ele visa observar, registrar, analisar e correlacionar variáveis ou fatos sem manipulá-los. Em outras palavras, o pesquisador não interfere no objeto de estudo, mas se concentra em compreendê-lo tal como se apresenta, buscando caracterizar a realidade de forma objetiva. Ademais, o estudo descritivo permite a elaboração de um panorama detalhado sobre o fenômeno investigado, possibilitando a identificação de padrões e correlações que podem subsidiar estudos mais aprofundados.

Será desenvolvido, nesse sentido, um estudo de caso o qual, segundo Yin (2009) compreende um contexto único, onde existe muitos tópicos de interesse do que fontes de coletas. Segundo o autor, o estudo de caso é uma técnica de pesquisa que permite a investigação aprofundada de um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto real. Yin (2009) destaca que o estudo de caso é particularmente útil em pesquisas exploratórias, descritivas ou explanatórias, oferecendo flexibilidade para o uso de diferentes fontes de evidência, como documentos, entrevistas, observações e artefatos. A técnica é valiosa para investigar processos sociais, comportamentos ou decisões ao longo do tempo, permitindo ao pesquisador explorar variáveis contextuais ricas e detalhadas. Como técnicas de coleta de dados foram utilizadas a análise documental e entrevistas, visando alcançar o objetivo estabelecido.

3.1 DA PESQUISA DOCUMENTAL

Helder (2006) define a pesquisa documental como o uso de documentações originais que ainda não foram analisadas detalhadamente pelo pesquisador, ressaltando que trata-se de um método de pesquisa comumente aplicado nas ciências sociais e humanas. Quando os pesquisadores empregam documentos para coletar dados, aplicam procedimentos técnicos pertinentes à pesquisa, como exames, processamentos e análises. As informações passam por etapas e procedimentos de categorização e recebem análise subsequente. A partir do exposto, as informações são refinadas e sintetizadas, afirma Pimentel (2001).

Para Figueiredo (2007), a pesquisa documental, assim como a pesquisa bibliográfica, objetiva examinar documentos que contribuam para uma análise científica. No entanto, a concepção de documento vai além do texto redigido. A documentação como fonte

de informação científica pode incluir materiais escritos e não escritos, como filmes, vídeos, slides, fotografias ou cartazes. Esses documentos servem como fontes de informações, evidências e esclarecimentos, fornecendo conteúdo para elucidar determinadas questões e servir como prova para outras.

A seu turno, Oliveira (2007) ressalta que a pesquisa documental assemelha-se à pesquisa bibliográfica. No entanto, o componente que destoa está na natureza das fontes: a investigação bibliográfica refere-se às contribuições de diferentes autores sobre o assunto, direcionando-se às fontes secundárias, enquanto a investigação documental recorre a materiais que ainda não passaram por tratamento analítico, ou seja, fontes primárias. Essa é a principal distinção entre análise documental e análise bibliográfica. Porém, cabe salientar que, na busca de documentos, o trabalho do investigador necessita de uma análise mais criteriosa, uma vez que esses documentos não foram previamente submetidos a um tratamento científico.

De acordo com Oliveira (2007), compreender o significado das fontes primárias e secundárias é indispensável para um pesquisador. As fontes primárias são as informações originais, a partir das quais há uma ligação direta com os acontecimentos a serem analisados, ou seja, quem analisa é o investigador. Logo, a pesquisa de dados indireta é entendida como uma fonte secundária.

Desse modo, a presente pesquisa pretende analisar os editais dos concursos para docentes do quadro permanente da UFRJ, analisar se existe decoupling entre a lei de cotas para concursos e os editais dos certames investigados, além de verificar a contribuição das leis de ações afirmativas para maior equidade racial no quadro de professores universitários, sob a ótica da Teoria Institucional, além de indicadores não financeiros divulgados pela Universidade sobre as ações afirmativas raciais.

Em relação à coleta de documentos para a análise documental foram selecionados editais dos concursos com oferta de vagas para as ações afirmativas no período entre 2014 e 2024, destinados ao quadro docente efetivo da UFRJ. Os editais analisados são provenientes de certames já homologados, ou seja, certames em andamento ou não homologados não foram considerados. Os dados extraídos foram obtidos do site da UFRJ, bem como das publicações em Diário Oficial da União e no portal da transparência federal.

No tocante às entrevistas, o objetivo é verificar se a implementação da Lei de Cotas em concursos docentes na Universidade Federal do Rio de Janeiro tem alcançado os objetivos de diminuição da desigualdade racial pretendido por este dispositivo legal, a partir da percepção de atores envolvidos diretamente no processo. Para tanto, foram realizadas

entrevistas semiestruturadas com dois grupos de servidores: a) professores aprovados por meio das cotas raciais, com intuito de captar a percepção e experiência da aplicação das ações afirmativas e o impacto percebido na diversidade institucional; e b) servidor do setor responsável pela seleção docente ligado a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PR4), para obter uma visão detalhada sobre os processos de seleção e os desafios enfrentados na gestão dessa política, bem como compreender as políticas institucionais em relação às cotas raciais, incluindo a adaptação das políticas de recursos humanos e a implementação das diretrizes nacionais no contexto da universidade.

Para analisar as entrevistas, foi utilizada a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo é uma técnica sistemática e objetiva para descrever e interpretar o conteúdo de um conjunto de informações. A análise de conteúdo é um método que permite ao pesquisador examinar a presença, significados e relações de certas palavras, temas ou conceitos em textos e outras formas de comunicação. Ela é usada para compreender o conteúdo e o significado subjacente das informações, ajudando a revelar padrões e insights que não são imediatamente evidentes.

Para Bardin (2011) a análise de conteúdo é um processo de interpretação sistemática e objetiva dos dados que envolve várias etapas: O primeiro passo (Preparação do Material) é a coleta e organização do material a ser analisado. Isso pode incluir entrevistas, textos, artigos, imagens, etc. O material deve ser cuidadosamente selecionado e transcrito, se necessário, para garantir que o conteúdo esteja completo e acessível para a análise. Esta fase inicial (Leitura Flutuante) envolve uma leitura geral do material para obter uma compreensão global do conteúdo. O objetivo é familiarizar-se com o texto e identificar temas ou padrões iniciais.

Posteriormente, o pesquisador começa a identificar e marcar unidades de significado no texto (Codificação). Isso envolve a segmentação do material em partes menores e a atribuição de códigos ou rótulos que representam ideias ou conceitos específicos. Além disso, após a codificação, os códigos são agrupados em categorias que representam temas ou padrões mais amplos (Categorização). A categorização ajuda a organizar os dados de maneira que facilite a análise e a interpretação. Por fim, a última fase envolve a análise das categorias e a interpretação dos dados para responder às perguntas da pesquisa. Desse modo, o pesquisador pode buscar padrões, relações e significados para construir uma compreensão mais profunda do conteúdo (Bardin, 2011). Ademais, para Bardin (2011) existem formas distintas de análise de conteúdo, entre elas destaca-se a análise temática, que pode ser considerada uma análise mais ampla dos conteúdos.

Silva e Nova (2018) destacam que a abordagem qualitativa de pesquisa concentra-se na construção de significados pelos sujeitos, permitindo explorar sentimentos, comportamentos e intenções das pessoas investigadas. Nesse contexto, realizou-se entrevistas em profundidade com o objetivo de alcançar as metas inicialmente estabelecidas. Ademais, Boyce e Neale (2006) definem a entrevista em profundidade como uma técnica que envolve a condução de entrevistas individuais com um pequeno grupo de participantes, com o propósito de explorar suas perspectivas sobre um fenômeno específico. Segundo as autoras, esse tipo de entrevista tem a capacidade de fornecer informações mais detalhadas do que outros métodos, como a aplicação de questionários. Além disso, as entrevistas em profundidade podem criar um ambiente acolhedor, favorecendo a construção de dados por meio de uma interação dialógica entre pesquisadora e participantes.

3.2 DAS ENTREVISTAS

A seleção dos participantes docentes foi delimitada àqueles aprovados nos certames entre 2014 a 2022, elegíveis pela política de ações afirmativas, que ainda permanecem no quadro permanente da instituição. Dos potenciais 23 candidatos, considerando o total de vagas ofertadas para cotas raciais no período analisado, excluíram-se do quantitativo de possíveis entrevistados as vagas não preenchidas e as vagas de docentes aprovados que não tomaram posse e, ainda, aqueles que entraram para o quadro, mas que se demitiram posteriormente. Após o processo de seleção da amostra foram identificados 6 docentes que foram contactados por e-mail para participarem da entrevista, tendo aceitado o convite dois docentes.

Além dos docentes, elegeu-se para participar da entrevista um servidor em cargo de liderança que estivesse atuando, ou tenha atuado, no setor responsável por contratação docente, ligado a pró-reitoria de gestão de pessoas após a aprovação da lei de cotas raciais. Cabe destacar que, na PR4, no setor responsável pela seleção docente do quadro permanente e substituto, há apenas duas pessoas responsáveis por todo o processo, desde 2009.

Considerou-se, por fim, que seria interessante entrevistar pessoas ligadas à reitoria e ao conselho universitário por estes representarem a alta gestão no processo decisório da universidade. Foram convidados a participar da entrevista reitores, pró-reitores, diretores de todas as unidades da UFRJ e professores do conselho universitário. Considerando que não houve retorno ao convite efetuado, a etapa de entrevista foi conduzida com três pessoas, conforme indicado no Quadro 1.

Quadro 1 - Resumo das informações sobre os entrevistados

Nome fictício	Setor de atuação/cargo	Duração da entrevista
Pedro	Docente	1:11:18
Marielle	Docente	1:09:17
Leandro	PR-4	1:32:04

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Para a escolha dos nomes fictícios, adotou-se como estratégia a utilização de personalidades da política e cultura no Brasil, representados por pessoas negras, desse modo, indo ao encontro do discurso de Silva (2016, p. 124) quando diz que “(...) aproveitei como oportunidade de homenagear pessoas que têm uma história de vida imbuídas e voltadas para a construção de um mundo mais igual(...). E, por isso mesmo, os nomes foram selecionados”.

Assim, adotou-se os seguintes nomes fictícios: Marielle Franco, uma das figuras mais emblemáticas da política contemporânea, foi eleita vereadora no Rio de Janeiro em 2016. Sua atuação destacou a luta pelos direitos das mulheres negras, moradores de favelas e da comunidade LGBTQIA+, até seu assassinato em 2018, que provocou um movimento global por justiça e maior representatividade política de mulheres negras. Pedro Paulo Soares Pereira, o Mano Brown, que é um dos mais influentes rappers e ativistas do movimento hip hop no Brasil. Ele é o líder do grupo Racionais MC's, que surgiu nos anos 1980 e é conhecido por suas letras que abordam questões sociais, raciais e da periferia. Mano Brown é uma figura icônica na luta pela igualdade racial e pelos direitos da população negra no Brasil, usando a música como uma ferramenta de conscientização e resistência. Leandro Roque de Oliveira, o Emicida, outro nome fundamental na cena do rap brasileiro, também é um rapper, compositor, escritor e ativista. Ele é conhecido por suas letras que abordam temas de desigualdade racial, pobreza e resistência cultural.

O roteiro de entrevistas, constante dos Apêndices 1 e 2, foi construído considerando os objetivos e o referencial teórico do estudo, bem como as informações e *insights* obtidos na entrevista pré teste. O protocolo e os instrumentos de coleta de dados utilizados no desenvolvimento do estudo foram submetidos ao comitê de ética da UFRJ no início de junho de 2024, cuja aprovação consta do Anexo 1. As três entrevistas foram realizadas em setembro de 2024, via Google Meet tendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sido enviado por e-mail. As entrevistas foram gravadas, com autorização dos entrevistados, tendo sido transcritas para posterior análise.

Para a análise das informações coletadas mediante a realização das entrevistas, foi

utilizada a análise temática, que, segundo Bardin (2011), é um método de análise de conteúdo que busca identificar, analisar e interpretar padrões (temas) dentro dos dados qualitativos. Um tema pode ser entendido como uma unidade de sentido que aparece de maneira recorrente em um corpus de dados. A análise temática, na ótica de Bardin, segue um processo sistemático que permite organizar e descrever os dados de forma detalhada, oferecendo interpretações mais profundas a partir dos temas emergentes.

Para fazer a análise temática de acordo com Bardin (2011), deve-se: Na pré-análise, realizar leitura flutuante. Nesta etapa, deve-se realizar uma leitura inicial do material (entrevistas, documentos, etc.) para se familiarizar com os dados e começar a identificar possíveis temas. Em seguida, na escolha dos documentos, delimita-se o corpus de análise, ou seja, seleciona-se o material que será analisado. Além disso, na etapa de exploração do material, a codificação se apresenta para contribuir na identificação de unidades de registro (palavras, frases ou ideias que são significativas para a pesquisa) e agrupamento dessas unidades em categorias temáticas. Posteriormente, a etapa a ser seguida é a categorização, a qual consiste em agrupar os dados codificados em temas maiores que respondam ao problema de pesquisa (Bardin, 2011).

Em seguida, se faz necessário o tratamento dos resultados e interpretação. Assim, a análise temática propriamente dita envolve a interpretação dos temas e categorias emergentes, buscando conexões e padrões que respondam aos objetivos da pesquisa. Desse modo, a análise se encaminhará para a etapa de inferência e interpretação, ou seja, momento de relacionar os temas identificados com os conceitos teóricos (Bardin, 2011).

Para Dias e Mishima (2023) as etapas de coleta, transcrição literal e familiarização com os dados são fundamentais para assegurar a qualidade da Análise Temática, mas são consideradas preliminares. A análise propriamente dita se inicia quando os dados são organizados em um instrumento de análise, momento em que se registram as interpretações e teorizações realizadas. Para isso, sugere-se a utilização de uma planilha composta por quatro colunas, nomeadas da esquerda para a direita como: "Tema", "Núcleo de Sentido", "Unidade de Contexto" e "Unidade de Registro/Fragmento". Nesta estrutura, os dados são distribuídos nas Unidades de Registro/Fragmento.

Para realizar a análise dos dados, a planilha deve ser preenchida no sentido inverso (da direita para a esquerda), começando com o Fragmento/Unidade de Registro, seguido pela Unidade de Contexto, Núcleo de Sentido e Tema, conforme cada segmento do discurso (ou observação ou narrativa) é analisado. Na coluna de Unidade de Registro/Fragmento, devem ser inseridos trechos do discurso considerado relevante em relação aos objetivos da pesquisa.

É importante garantir que cada linha da planilha contenha um único tópico, ou seja, cada "caixinha" deve abrigar apenas uma "coisa". Por essa razão, pode ser necessário dividir uma fala maior em trechos menores. Para marcar essas divisões no discurso, utiliza-se reticências entre colchetes, [...] no local exato do corte, que pode ocorrer no início, no meio ou no final do fragmento (Dias; Mishima, 2023).

Todas as células da planilha devem conter, além do fragmento, um código identificador do informante, assegurando sua confidencialidade. Esse código, criado para ocultar a identidade do participante, pode ser um pseudônimo, nome de flores, cidades, ou outros termos que garantam o anonimato, conforme as diretrizes éticas estabelecidas pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) (Brasil, 2012b). O pesquisador deve adotar mecanismos para que apenas os envolvidos no estudo possam identificar a origem dos fragmentos, caso seja necessário revisar o material em momentos posteriores da pesquisa (Dias; Mishima, 2023). Com base no entendimento dos autores, detalha-se a seguir os elementos que compõem a planilha/quadro de análises dos dados:

- **Unidade de Contexto:** Para cada Unidade de Registro/fragmento incluído na planilha, a coluna "Unidade de Contexto" deve ser preenchida com uma descrição interpretativa do trecho. Nesse espaço, o pesquisador faz observações descritivas, anotando suas impressões e interpretações referentes ao fragmento, com o objetivo de esclarecer o contexto em que a Unidade de Registro/fragmento deve ser compreendida.
- **Núcleo de sentido:** Na coluna "Núcleo de Sentido", são registrados os significados e interpretações que o sujeito constrói a partir de sua experiência, expressas em sua fala no contexto relevante. Esses núcleos de sentido visam captar a essência ou mensagem transmitida, mesmo quando não estão claramente expostas no discurso. Núcleos de sentido similares são agrupados para constituir um tema comum, representando uma tentativa de traduzir o fenômeno em estudo.
- **Tema:** Na coluna "Tema" registra-se, por meio de uma palavra ou uma frase, o tópico principal abordado, que é mais amplo em relação ao contexto investigado e reflete o conteúdo dos dados organizados em cada grupo de núcleos de sentido. Assim, pode-se entender o Tema como uma "caixa" maior, onde são agrupados os núcleos de sentido identificados durante a análise a partir das unidades de registro ou fragmentos, funcionando como uma síntese de agrupamentos específicos dessas unidades.

A tarefa de organizar os dados na planilha é realizada pelo pesquisador, processando as informações de cada participante de forma individual. A análise resultante desse processo, que envolve a identificação de unidades de registro, contextos, núcleos de sentido e temas específicos para cada informante, é denominada Análise Vertical. Embora seja comum encontrar semelhanças nas unidades de registro e nos temas entre os diferentes entrevistados de uma mesma pesquisa, dada a delimitação do objeto de estudo, é possível que surjam novos temas ao longo da análise do material empírico (como entrevistas, observações, narrativas e documentos). Por essa razão, é essencial que o pesquisador mantenha uma postura aberta, livre de pré-concepções, para identificar tanto as convergências quanto as divergências e novidades presentes nos dados.

Após a conclusão das análises individuais, chega-se ao momento de consolidar todas as planilhas individuais em um único documento, classificando os conteúdos por temas. A organização pode seguir, por exemplo, uma ordem crescente ou alfabética dos temas identificados.

3.3 LÓCUS DE INVESTIGAÇÃO

A Universidade do Rio de Janeiro (URJ), a primeira universidade oficial do Brasil, foi fundada em 7 de setembro de 1920, através do Decreto n.º 14.343 do governo federal. Na década de 1960, a instituição passou por um processo de reorganização e foi transformada na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A universidade, que tem suas atividades acadêmicas iniciadas em 1792, consolidou-se formalmente como universidade em 1920. De acordo com o Webometrics Ranking of World Universities de 2022, a UFRJ foi classificada como a melhor universidade federal do Brasil.

A UFRJ oferece 172 cursos de graduação presenciais e disponibiliza 9 mil vagas anuais para esses cursos por meio do Sistema de Seleção Unificada (Sisu). Em nível de pós-graduação, a instituição conta com 132 programas *stricto sensu*, incluindo mestrado, doutorado e pós-doutorado. Atualmente, a universidade atende aproximadamente 53.500 estudantes de graduação, tanto presenciais quanto a distância, e possui um corpo docente de cerca de 4.242 professores. Além disso, a UFRJ promove 1.863 projetos pedagógicos, atividades artísticas e cursos voltados para a comunidade através de sua área de extensão universitária. A missão da UFRJ é contribuir para o avanço científico, tecnológico, artístico e cultural da sociedade por meio de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, promovendo

a construção de uma sociedade justa, democrática e igualitária (UFRJ, 2023).

A UFRJ tem desempenhado um papel fundamental na promoção da diversidade e inclusão racial, especialmente após a implementação da Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva de 20% das vagas para candidatos negros em concursos públicos federais. Desde a promulgação da Lei nº 12.990, a UFRJ passou a reformular seus processos seletivos, adotando práticas mais inclusivas e buscando cumprir as determinações legais.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE

Este capítulo apresenta os resultados obtidos na pesquisa, que buscou compreender o impacto da Lei das Cotas na composição do corpo docente da UFRJ. Os resultados discutidos a seguir são baseados em dados coletados por meio da análise documental e entrevistas, proporcionando um panorama sobre como as políticas de cotas estão sendo efetivamente aplicadas na prática e como são percebidas pelo público ligado diretamente as essas questões no âmbito da universidade.

4.1 PESQUISA DOCUMENTAL

A UFRJ divulga suas informações não financeiras no Relatório de Gestão, especificamente nos capítulos dedicado aos serviços e à geração de valor público, bem como gestão de pessoal. Nesse documento, a governança pública é apresentada como um processo que visa à criação de valor, fundamentado em determinadas capacidades e qualidades institucionais, na colaboração entre agentes públicos e privados na coprodução de serviços, políticas e bens públicos, bem como na melhoria do desempenho institucional.

Conforme descrito no Relatório de Gestão da UFRJ, a universidade tem como missão contribuir para o progresso científico, tecnológico, artístico e cultural da sociedade por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão, com o objetivo de promover a construção de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária. Além disso, na visão, a instituição deve ser reconhecida globalmente como uma das líderes na produção de conhecimento e na formação emancipadora em diversas áreas do saber, integrando esses conhecimentos para enfrentar os desafios contemporâneos e destacando-se como um agente transformador da realidade socioeconômica e ambiental. Em relação aos valores, apresenta-se a excelência acadêmica, liberdade de pensamento e expressão, responsabilidade social e ambiental, ética e transparência, diversidade, acessibilidade e inclusão social, além da autonomia universitária, didático-científica, administrativa e de gestão .

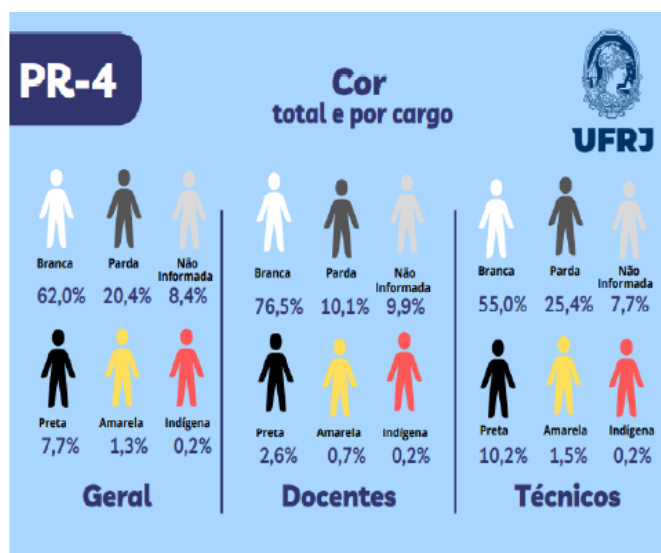
No tocante as perspectivas futuras apresentadas pela UFRJ no relatório, tem-se que nos próximos anos, serão necessárias diversas ações no campo de gestão de pessoal, com o objetivo de fortalecer as políticas de desenvolvimento, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, haverá propostas para dimensionamento de pessoal e funções, ações para recompor a força de trabalho, ampliação dos canais de comunicação com a comunidade universitária e a sociedade, e a implementação do Programa de Gestão e

Desempenho (PGD). Esse programa, elaborado pela PR4 e enviado ao Consuni para aprovação, possibilitará a adoção de novas modalidades de trabalho na UFRJ.

O Relatório de Gestão de 2022 resume os recursos, capacidades e atividades que possibilitam a prestação de serviços da Universidade à sociedade. De acordo com o relatório disponibilizado a consulta pública⁴, entre os principais recursos destacados estão os recursos humanos, financeiros e materiais, além dos sistemas informatizados, tanto governamentais quanto corporativos. O documento enfatiza os processos ou atividades essenciais para a produção de serviços de valor público, tais como a gestão acadêmica, os processos finalísticos de graduação, pós-graduação e extensão, as relações de trabalho e o desenvolvimento dos corpos docente e técnico-administrativo, além do relacionamento com a sociedade.

Em relação aos servidores, o Relatório revela que menos de 13% do corpo docente é composto por pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas. Esse dado aponta para uma sub-representação de negros na docência da instituição (Figura 1). Além disso, o relatório destaca que o número de pessoas negras, tanto na categoria de técnicos quanto na de docentes, vem aumentando ao longo da última década (Figura 2). Essa tendência de crescimento reflete um avanço nas políticas de inclusão e diversidade dentro da universidade.

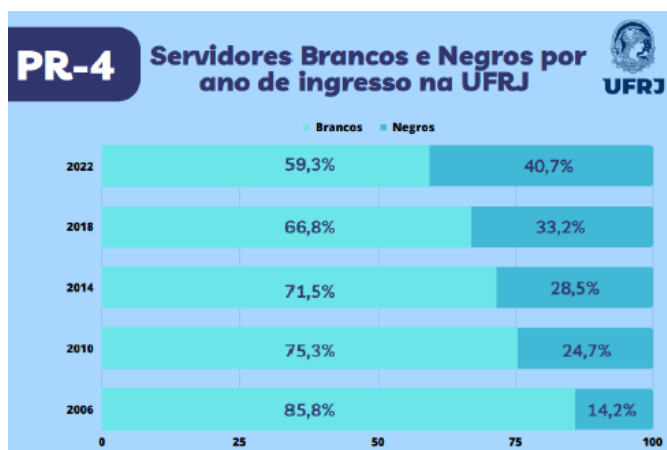
Figura 1 - Composição do quadro de servidores por cor



Fonte: UFRJ (2024).

⁴ <https://planejamento.ufrj.br/wp-content/uploads/2023/07/RG-2022.pdf>

Figura 2 - Servidores por ano de ingresso

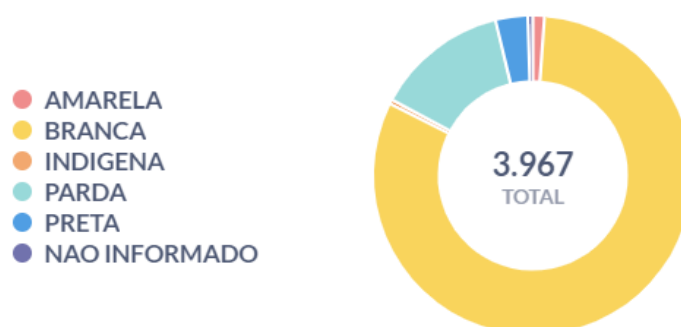


Fonte: UFRJ (2024).

No entanto, o relatório não apresenta de forma clara e detalhada quanto foi o crescimento específico de negros nas categorias de técnicos e de docentes. Em vez de fornecer dados de maneira separada, o documento agrupa as informações sobre negros que ocupam cargos técnicos (de nível fundamental, médio e superior) e docentes em um único conjunto. Essa abordagem conjunta dificulta a análise precisa do progresso em cada uma das categorias mencionadas, o que poderia fornecer uma compreensão mais clara da evolução da diversidade racial nos diferentes segmentos de profissionais da universidade. No entanto, a falta de clareza na segregação dos dados sobre a diversidade étnica no corpo docente da UFRJ é amenizada através do Painel Estatístico⁵ divulgado pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR4), conforme Figuras 3 e 4.

Figura 3 - Quadro docente ativo permanente da UFRJ por cor

Quantitativo por Cor/Origem Étnica



Fonte: UFRJ (2024).

Figura 4 - Quadro docente ativo permanente da UFRJ por cor e percentual

COR		
● PRETA	121	3.05 %
● BRANCA	3.266	82.33 %
● PARDA	529	13.34 %
● AMARELA	36	0.91 %
● NAO INFORMADO	9	0.23 %
● INDIGENA	6	0.15 %
= Total	3.967	100 %

Fonte: UFRJ (2024).

As informações divulgadas no Painel Estatístico, apesar de apresentarem o quantitativo de servidores por cor, não detalha se os docentes negros ingressaram por cotas raciais, por ampla concorrência ou se entraram antes da Constituição de 1988, onde ainda não havia concurso público como forma de seleção. Além disso, o referido painel não divulga a data da última atualização das informações e nem como foram obtidos os dados divulgados. Portanto, a ausência de dados segregados limita a transparência e a possibilidade de avaliações mais específicas sobre o impacto das políticas de inclusão no aumento da representatividade negra em cada uma das áreas da UFRJ.

Ademais, a partir dos dados extraídos do Relatório de Gestão da UFRJ se revela que, apesar de a universidade destacar sua missão de promover uma sociedade justa, democrática e igualitária, há uma notável ausência de informações detalhadas sobre diversidade étnico-racial, especialmente no que diz respeito à força de trabalho e à implementação de políticas afirmativas. A UFRJ menciona valores como diversidade, acessibilidade e inclusão social, mas isso aparece de forma genérica e não é acompanhado por dados concretos ou ações voltadas especificamente à equidade racial.

Ao examinar as perspectivas futuras, o foco está predominantemente em questões administrativas e de gestão de pessoal, como o fortalecimento da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, recomposição da força de trabalho e a implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). No entanto, não há menção a iniciativas específicas voltadas para a promoção da equidade racial ou políticas de ações afirmativas, mesmo com a relevância dessas pautas no contexto atual.

A única referência a diversidade étnico-racial está restrita a um pequeno trecho, onde se aborda a diversidade de forma ampla, sem detalhar como a UFRJ planeja enfrentar

os desafios relacionados à inclusão racial no corpo docente e discente, ou como a universidade pretende aprimorar suas práticas para garantir maior representatividade e equidade. Essa lacuna sugere uma insuficiência na integração de ações voltadas para a promoção da diversidade étnico-racial dentro das políticas institucionais, o que limita o potencial da UFRJ em avançar de maneira significativa nesse aspecto.

Portanto, a ausência de uma abordagem mais aprofundada sobre diversidade racial no relatório evidencia que, embora a UFRJ declare valores relacionados à inclusão, ainda há um caminho considerável a ser percorrido na implementação efetiva de ações afirmativas que promovam a equidade racial de forma mais consistente e estruturada, tanto no presente quanto nas perspectivas futuras.

4.1.1 Normas e Resoluções

A UFRJ vem, ao longo dos anos, estruturando um conjunto de normas e resoluções que visam consolidar a política de ações afirmativas na instituição, um movimento necessário diante das demandas por inclusão e diversidade no ambiente universitário. Entretanto, apesar da Lei nº 12.990/2014, que estabelece cotas para concursos públicos, ter sido sancionada em 2014, a UFRJ só passou a criar regulamentações internas sobre ações afirmativas de forma mais robusta a partir de 2022.

Entre as principais normativas recentes, a Resolução do Conselho de Ensino para Graduados da Universidade Federal do Rio de Janeiro (CEPG) foi uma das primeiras a contribuir para o debate institucional sobre inclusão, ao estabelecer diretrizes importantes para a universidade, como: reservar 20% das vagas dos programas de pós-graduação *stricto sensu* para pretos, pardos e indígenas, reserva 5% das vagas para pessoas com deficiência, definir procedimentos como heteroidentificação e apresentação de documentos e dar a UFRJ o direito de solicitar informações, esclarecimentos e documentos complementares.

Em seguida, a Portaria nº 2.037 da UFRJ, de 13 de março de 2023, criou a Coordenação de Ações Afirmativas e Diversidade, e as Resoluções do Conselho Universitário da UFRJ (CONSUNI) nº 208 e 209 de 2023 alteraram o estatuto da universidade para criar a Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade, além de aprovar seu regimento. Esses atos evidenciam um movimento institucional mais organizado em direção à promoção da diversidade e acessibilidade.

Por fim, a Resolução nº 254 da Pró-Reitoria de Extensão (PR5), de 21 de dezembro de 2023, estabelece diretrizes para a política de Ações Afirmativas na Extensão Universitária, demonstrando que a universidade está expandindo a discussão sobre inclusão além do ensino, incorporando também a extensão universitária.

Essas normativas ilustram uma resposta institucional tardia, considerando que a Lei de Cotas já estava em vigor há quase uma década antes dessas medidas estruturantes começarem a ser implementadas. Esse movimento pode ser analisado sob a ótica da Teoria Institucional, que explora como as organizações, sob pressão externa, tendem a adotar práticas e normas que conferem legitimidade social e institucional.

Segundo a Teoria Institucional, a adoção de políticas internas pode ser explicada como uma forma de legitimação diante de pressões normativas, coercitivas e miméticas. No caso da UFRJ, a demora na implementação de resoluções e portarias relativas às ações afirmativas pode ser interpretada como um processo de resposta gradual às pressões externas trazidas pela legislação e pelas demandas sociais por maior inclusão. A institucionalização dessas políticas dentro da universidade, no entanto, só começou a ganhar força nos últimos anos, sugerindo que a instituição levou tempo para incorporar de fato a agenda de diversidade em seus procedimentos e estatutos.

Esse processo tardio evidencia que, embora a UFRJ tenha se ajustado formalmente à Lei de Cotas em seus concursos docentes, sua reação em termos de regulamentação interna foi lenta. Isso é sintomático de como, muitas vezes, as organizações resistem à mudanças estruturais até que as pressões se tornem insustentáveis ou até que a conformidade com novas normas seja inevitável para manter sua legitimidade. Em termos de institucionalização, o processo de aceitação e implementação dessas normas internas representa o caminho pelo qual a UFRJ busca consolidar sua imagem como uma instituição inclusiva e comprometida com a diversidade, ainda que essa movimentação tenha ocorrido de forma gradual e após um longo período de acomodação às exigências externas.

A criação recente de órgãos e superintendências focadas em ações afirmativas e diversidade revela uma busca por adequação institucional, que, embora tardia, reflete a necessidade de transformar a cultura organizacional para incorporar plenamente a diversidade e a acessibilidade no corpo docente, discente e nas demais esferas da universidade.

4.1.2 Editais de concurso docente

Os dados constantes nos editais de concursos docentes na UFRJ após a implementação da Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014) revelam importantes aspectos a serem analisados sob a ótica da teoria institucional. A teoria institucional sugere que as organizações, incluindo as universidades, não são apenas entidades racionais que buscam eficiência, mas também organismos que respondem a pressões normativas, culturais e regulatórias do ambiente em que estão inseridas. Nesse sentido, a adoção das cotas raciais nos concursos públicos pode ser vista como uma resposta às pressões legais e sociais, mas a análise dos dados indica uma série de nuances em como essas pressões foram internalizadas pela UFRJ.

Foram analisados todos os editais para docentes no período entre 2014 e 2022, considerando que não teve edital em 2023 e 2024 homologados até a data da análise desta tese que contemplaram as carreiras docentes do Magistério Superior (MS) e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) (Quadro 2):

Quadro 2 - Editais UFRJ (2014-2022)

Edital	Ano	Aplicação de Cotas	Total de vagas ofertadas	Total de vagas reservadas	Heteroidentificação	Obs
432	2014	N	8	0	N	
450	2014	N	11	0	N	
54	2015	S	10	2	N	
366	2015	S	4	1	N	
215	2016	S	96	0	N	
588	2017	S	10	0	N	
860	2017	S	282	7	N	
1054	2018	S	50	0	S	
1065	2018	S	5	0	S	
953	2019	S	120	1	S	
955	2019	S	4	0	S	
956	2019	S	2	0	S	
603	2020	S	2	0	S	
377	2022	S	50	10	S	Mudança de critério, 20% do total

						ofertado.
436	2022	S	12	2	S	

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Legenda: S – Sim ; N – Não

Nos primeiros editais analisados (2014 e 2015), observa-se uma hesitação ou resistência inicial em aderir plenamente às cotas raciais. Em 2014, os editais para a carreira de Magistério Superior (MS) não aplicaram cotas, mesmo com a Lei nº 12.990 já em vigor. Em 2015, a aplicação das cotas foi limitada, com uma oferta de apenas 3 vagas em dois editais (54 e 366). Esse comportamento pode ser explicado pela teoria institucional como uma fase de acomodação, onde a instituição ainda está se ajustando às novas normas e explorando como elas se alinham (ou não) com as suas práticas preexistentes.

A partir de 2016, nota-se um incremento significativo na aplicação das cotas, embora de forma irregular. No edital de 2016 (215), foram ofertadas 96 vagas para MS, mas nenhuma vaga de cota foi atribuída, o que sugere uma aplicação ainda parcial e inconsistente das normas. Em 2017, o edital 860, com 282 vagas, ofertou apenas 7 vagas de cotas raciais, o que equivale a menos de 3% do total, muito aquém dos 20% estipulados por lei. Essa disparidade pode ser vista como resultado de pressões normativas conflitantes ou de uma busca por isomorfismo mimético, onde a instituição adota práticas superficiais sem internalizar completamente a mudança normativa.

O edital 377 de 2022 marca uma virada importante indicando uma mudança de critério para se adequar plenamente à lei, ofertando 20% das vagas para cotas raciais. Essa mudança pode ser interpretada como um movimento da UFRJ em direção a um maior isomorfismo coercitivo, onde a conformidade com a lei se torna inevitável devido às pressões regulatórias e ao risco de sanções. No entanto, ao longo dos 10 anos analisados, a proporção total de vagas reservadas para cotas (23 vagas de um total de 666) revela que a implementação das cotas foi, de maneira geral, abaixo do esperado, evidenciando uma lenta adaptação institucional. Cabe destacar que das 23 vagas ofertadas, nas 3 vagas oferecidas nos concursos entre 2014 e 2015 não há divulgação detalhada se essas vagas foram ou não preenchidas por candidatos elegíveis as cotas raciais.

Por outro lado, no concurso de 2017 no qual foram ofertadas 7 vagas para cotas, apenas 2 candidatos tiveram suas autodeclarações de negros deferidas pela comissão de heteroidentificação e tomaram posse no concurso. Além disso, em 2019 a falta de transparência torna a se repetir, a única vaga destinada a ações afirmativas não é detalhada, impossibilitando saber se o cargo foi ocupado ou não por negro. Por fim, em 2022 no edital

377, das 10 vagas de cotas, 1 não foi preenchida, 2 vagas não tiveram candidatos deferidos na heteroidentificação e outros 3 candidatos não tomaram posse no concurso, restando assim 4 candidatos aprovados e que tomaram posse no certame.

Para a confirmação dos dados sobre candidatos aprovados através de ações afirmativas em seleção docente na UFRJ e que tomaram posse no cargo, no período analisado, foi utilizada a página da PR4 na internet, destinada a concursos, Diário Oficial da União, Portal da Transparência e Currículo Lattes dos candidatos aprovados.

Sob a perspectiva da teoria institucional, a UFRJ demonstrou uma trajetória de adaptação que passa por diferentes fases: uma resistência inicial, uma implementação gradual e, finalmente, uma conformidade mais robusta. No entanto, a análise dos dados sugere que essa conformidade pode ter ocorrido mais por pressão legal externa do que por uma mudança cultural ou normativa interna, visto que na construção dos editais todas as mudanças se apresentam como um atendimento e adequação a imposição legal. Essa leitura destaca a importância de entender as políticas de ação afirmativa não apenas como mandatos legais, mas como processos institucionais complexos, nos quais a adesão completa pode requerer mudanças significativas nas práticas e na cultura organizacional.

A análise crítica sobre equidade racial no corpo docente da UFRJ, fundamentada nos dados dos editais de concursos públicos e sob a ótica da teoria institucional, revela desafios e lacunas significativas na promoção da diversidade racial dentro da universidade. Os dados indicam que, ao longo de uma década, a UFRJ ofertou 666 vagas para docentes, das quais apenas 23 foram reservadas para cotas raciais, correspondendo a aproximadamente 3,5% do total. Esse número está muito aquém dos 20% estipulados pela Lei nº 12.990/2014. A implementação inconsistente das cotas ao longo dos anos, especialmente nos primeiros editais, demonstra que a equidade racial não foi plenamente priorizada desde o início da vigência da lei.

Essa subrepresentação de docentes negros pode perpetuar a desigualdade racial no ambiente acadêmico, afetando tanto a diversidade de perspectivas quanto a representatividade dos estudantes negros. A ausência de uma representatividade adequada no corpo docente pode reforçar a percepção de que a academia é um espaço restrito e pouco acolhedor para grupos racialmente marginalizados.

A equidade racial no corpo docente vai além da simples aplicação de cotas em concursos públicos. Requer um comprometimento institucional mais profundo com a diversidade, que inclui a criação de ambientes inclusivos, o combate ao racismo estrutural e a valorização das contribuições de acadêmicos negros. A lentidão na implementação das cotas

pode ser vista como reflexo de uma resistência institucional em internalizar essas mudanças de forma substancial.

Inicialmente a UFRJ adotava o critério de oferta de vagas raciais aplicando o percentual de 20% sobre o total de vagas ofertadas por departamento, ou seja, cada departamento deveria disponibilizar no mínimo 3 vagas, para que assim 1 vaga fosse contemplada para o sistema de reserva de vagas raciais. Posteriormente, o critério foi alterado, aplicando o percentual previsto em lei sobre o total de vagas ofertadas no concurso, realizando o sorteio de 20% do total de vagas, para assim direcionar as vagas para os departamentos sorteados.

A mudança de critério observada em 2022, onde finalmente se observa a aplicação plena dos 20% de cotas, embora positiva, chega após anos de sub-representação. Isso levanta questões sobre o compromisso real da UFRJ com a equidade racial, indicando que a universidade pode estar reagindo mais a pressões externas do que a uma verdadeira mudança interna de valores. Adicionalmente, destaca-se que apesar do percentual previsto em lei estar sendo cumprido a partir de 2022, o modelo de sorteio não contemplou todos os departamentos, tornando alguns departamentos mais diversos e outros (não sorteados) perpetuando o cenário de desigualdade racial no corpo docente da instituição.

A análise dos dados sugere que, apesar de avanços recentes, há uma longa jornada a ser percorrida para alcançar a equidade racial no corpo docente da UFRJ. O cumprimento das cotas é apenas o primeiro passo; é crucial que a universidade adote políticas complementares que garantam a inclusão, permanência e valorização dos docentes negros. Isso inclui a criação de programas de apoio, mentorias, e a promoção de uma cultura institucional que reconheça e combata as desigualdades raciais históricas.

A teoria institucional nos alerta para o risco de conformidade superficial, onde as organizações adotam práticas apenas para cumprir regulamentos, sem realmente transformar suas estruturas e culturas, denotando decoupling institucional. Portanto, a UFRJ deve ir além do mero cumprimento das cotas e se engajar em um processo contínuo de reflexão e ação para promover uma verdadeira equidade racial em seu corpo docente.

4.1.3 Campanhas, projetos e outros materiais

A UFRJ tem implementado diversas campanhas e projetos voltados para ações afirmativas e a promoção da equidade e diversidade racial, refletindo seu compromisso com o combate ao racismo estrutural e a inclusão social. Entre as principais iniciativas, destaca-se

campanha promovida pela Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade (SGAADA), que incentiva a conscientização e a educação sobre racismo e inclusão racial, promovendo atitudes como a autocrítica, a diversificação das redes de contatos e a criação de ambientes de trabalho inclusivos (Figura 5).

Figura 5 - Campanha antirracista SGAADA



Fonte: UFRJ (2023).

A campanha "Nem um passo atrás: a Universidade está mudando", promovida pela Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade (SGAADA) da UFRJ, visa fortalecer o compromisso da instituição com as políticas de ações afirmativas e o combate ao racismo. A iniciativa busca conscientizar a comunidade acadêmica e a sociedade sobre a importância da inclusão racial, incentivando atitudes de autocrítica, diversidade nas redes de contato e a criação de ambientes inclusivos. A campanha também orienta sobre como denunciar atos de racismo e promover a equidade racial no espaço universitário.

4.2 ENTREVISTAS

O conteúdo das entrevistas realizadas é apresentado a seguir. A partir dos resultados obtidos por meio dos depoimentos dos participantes. Com o objetivo de investigar o impacto da Lei de Cotas Raciais na contratação de docentes pela UFRJ. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com diferentes grupos, incluindo professores aprovados por cotas e a gestão universitária relacionada a seleção docente.

As entrevistas foram fundamentais para compreender as percepções da gestão e envolvidos nos processos de seleção sobre como a Lei 12.990 tem sido aplicada e que efeitos concretos ela gerou nos concursos públicos para docentes. Além disso, as falas coletadas

fornece insights sobre os desafios e as mudanças institucionais observadas desde a implementação da lei. Através dessas entrevistas, buscou-se analisar se as práticas adotadas pela UFRJ estão em conformidade com os princípios da legislação e de que forma essas práticas influenciam o perfil dos docentes contratados.

4.2.1 Entrevista com Pedro (docente cotista)

O entrevistado possui uma trajetória acadêmica e profissional diversificada, tendo iniciado sua formação em uma instituição técnica e passado por diversas áreas antes de ingressar na UFRJ. Sua formação avançada (mestrado e doutorado) ocorreu sem a utilização de políticas de cotas, pois estas ainda não eram implementadas.

Eu entrei na segunda reclassificação, logo em seguida eu fiz mestrado e doutorado, também sem cotas, pois na minha época ainda não existia essa iniciativa. Embora ela seja recente, não é tão recente assim. E eu passei no doutorado sem bolsa, então tive que trabalhar.

Foi apenas no processo seletivo para docente da UFRJ que o sistema de cotas se tornou relevante para sua carreira. Essa trajetória ilustra as barreiras iniciais enfrentadas, como a necessidade de conciliar estudos e trabalho sem o apoio de bolsas. No entanto, destaca também o papel transformador das políticas públicas no acesso ao corpo docente, permitindo sua entrada em um espaço que anteriormente não parecia acessível a ele.

No que se refere ao concurso docente para a UFRJ, Pedro descreve um processo de seleção que, embora focado em cotas raciais, apresentou dificuldades de organização, especialmente em relação à convocação de candidatos cotistas.

Eu não sei especificamente sobre o meu edital porque eu não estava aqui, mas a UFRJ nos dá as vagas e os departamentos precisam decidir para onde vão as vagas, qual temática elas vão ter. E nesse processo entre sair o edital, sair a vaga, existe a etapa do sorteio das vagas, de acordo com os critérios da UFRJ para saber quais são os departamentos que vão ter que cumprir com as vagas de cotas. Então nesse processo que depois retorna para as unidades pra gente saber quais são as vagas que serão de cotas. E o departamento deve decidir nesse ínterim qual deve ser a vaga que tenha sido nesse processo.

Ele destaca a falta de planejamento da UFRJ, que resultou em custos adicionais e problemas logísticos para os candidatos.

...o processo na UFRJ eu julgo que foi bagunçado e prejudicou a organização

das pessoas cotistas.

Eles chamaram as pessoas cotistas, depois de já terem chamado as pessoas brancas ou não cotistas. E eu acho que isso é um problema, tem que ter um planejamento um pouco melhor na universidade para convocar esses candidatos negros que vão ter que passar por mais uma etapa, a gente precisa levar isso em consideração. Inclusive, como política pública, que é uma vaga de cotas, onde se pressupõe muitas vezes que essas pessoas também não estão em igualdade econômica.

...precisei pedir dinheiro emprestado, pra conseguir estar aqui no prazo que eles queriam que eu estivesse pra fazer as coisas. Então isso não é levado em conta, parece que o concurso é feito somente pra quem mora no Rio de Janeiro, mas não é bem assim.

Além disso, a partir do relato do entrevistado, no que se refere ao processo de seleção docente, revela-se que o número de candidatos cotistas ainda é pequeno, o que pode ser reflexo da resistência institucional e histórica à política de cotas.

Eu estou falando de um dos principais institutos, a partir de onde o Brasil fez uma campanha contra as cotas. Foi daqui que surgiu aquele manifesto que o Caetano Veloso assinou contra as cotas. Então é daqui que se gesta um movimento contra essa política pública.

O entrevistado observa uma mudança gradual na composição racial do corpo docente e discente na UFRJ, especialmente após a adoção das cotas. No entanto, essa transformação ainda é lenta e limitada. A presença de professores negros nos diversos departamentos da instituição é mínima, e a resistência à política de cotas persiste, mesmo que de forma menos explícita.

No que toca os professores, eu acho que é importante dizer que eu estou agora em um departamento que só tem eu como pessoa negra. Eu sinto que existe um movimento, assim como na graduação, de ampliação da presença negra, mas ela ainda é escassa. Eu acho que é uma presença que ainda está se afirmando, mas que precisa ser incrementada.

Além disso, o entrevistado menciona a “tematização” das vagas de cotas, com áreas específicas, como relações étnico-raciais, recebendo essas vagas. Isso reforça a ideia de que os professores negros são convidados a participar da academia apenas em nichos que lidam

diretamente com questões raciais, o que pode ser visto como uma forma de marginalização sutil.

E aí eu acho importante falar que o meu departamento colocou a vaga de cotas para a área... raciais. Acho uma escolha importante, mas qualquer outra área poderia ter sido uma vaga de cotas, mas eles escolheram uma vaga tematizada.

Pedro descreve situações de microagressões raciais que vivenciou dentro do seu departamento, como comentários racistas e a expectativa de que ele realizasse tarefas que não eram atribuídas a outros colegas. Essas situações refletem o ambiente desafiador que muitos professores negros enfrentam, mesmo após sua entrada na instituição via políticas afirmativas.

Além disso, existe uma forma, na primeira reunião de departamento que eu participei, eu tive que ouvir de uma colega um comentário que eu achei racista.

[...]

Mas eu estava sendo cobrado de servir o cafezinho.

[...]

O técnico administrativo que foi alocado pra trabalhar comigo, recentemente, ele veio de outra instância, e já gritou comigo. Então tem uma série de microagressões racistas que acontecem no meu cotidiano, nessa universidade. Eu não as ignoro, mas elas acontecem. Eu tenho respondido da maneira que eu acho mais adequado, mas fato é que elas acontecem.

Além disso, há uma sobrecarga evidente, segundo o entrevistado, em relação à participação em comissões e grupos de trabalho ligados à questão racial, o que implica uma carga extra de responsabilidade para esses professores. Isso sugere que, embora a UFRJ tenha implementado políticas de cotas, as barreiras culturais e institucionais ainda não foram completamente superadas, e o racismo estrutural continua a afetar a experiência de professores negros.

Eu estou extremamente sobrecarregado..., mas quase não tem professor negro....

Você tem que se sobrecarregar muito mais do que outros colegas para ocupar outras instâncias da UFRJ. Que são interessantes para a gente pensar no debate racial...

O entrevistado avalia que a UFRJ está atrasada na implementação e na aceitação das políticas de cotas em comparação com outras universidades, como a UnB e a UERJ, que historicamente adotaram essas políticas mais cedo. Ele sugere que a UFRJ ainda está em

processo de se adaptar a essa realidade, e que a resistência interna a essas mudanças é um fator relevante. O atraso no desenvolvimento de comissões e grupos voltados à igualdade racial, como o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) e a comissão de combate ao racismo, também são evidências desse descompasso. Isso indica que, enquanto a implementação das cotas tem potencial transformador, a cultura institucional ainda precisa se alinhar mais fortemente aos objetivos dessas políticas.

Tem agora... a comissão de combate ao racismo, que nasceu porque teve um caso de racismo no departamento, quando um professor quis fazer parte de uma banca de concurso e os colegas foram racistas, a UFRJ inclusive perdeu esse processo civil recentemente.

[...]

Além disso, existe SGAAD que é uma secretaria de diversidade da UFRJ. O SGAAD eu sei que controla as comissões de heteroidentificação. Em termo de normativas eu entendo que deva passar por eles um pouco das ações de diversidade nesse sentido, mas não sei de nenhuma norma específica para além dessas do concurso.

A análise da entrevista revela um quadro complexo da implementação das políticas de cotas raciais na UFRJ.

Acho a UFRJ atrasada, acho que a UFRJ demorou para entrar de acordo com a história do país. E isso eu digo enquanto alguém que foi aluno da instituição e que viu a UFRJ ser brutalmente contra as cotas. Então acho que a UFRJ se atrasou nesse processo e que agora está tendo que correr atrás. Então se a gente tem o NEABI agora, já existe em outras universidades a mais tempo. A gente tá falando de cotas, então a gente pode falar da UnB, da UERJ, de uma série de instituições que já têm essa política antes. E a UFRJ está tendo que se inventar agora. A UFRJ está engatinhando nesse sentido. Ainda está num processo de criação das coisas, no estabelecimento de uma cultura, de regras relacionada a manutenção e garantia desse direito conquistado com muito esforço pelos movimentos sociais negros brasileiros, pois isso não foi pela benevolência de ninguém.

Embora as cotas tenham proporcionado oportunidades inéditas para a entrada de professores negros, o processo ainda é marcado por obstáculos logísticos, resistência institucional e desafios culturais.

Eu já cheguei numa reunião de departamento, depois de ser parado... pela polícia e que tinha pedido o meu CPF pra verificar o meu histórico. E eles estavam me dizendo que faziam isso aleatoriamente com as pessoas passando. Pergunte para os meus colegas de departamento se algum deles foi parado por esses policiais que estavam ali fora. Então, o meu cotidiano dentro e fora da UFRJ ele não é protegido de forma racial.

A trajetória do entrevistado, suas experiências com o concurso e sua vivência no ambiente acadêmico mostram que, apesar dos avanços, a UFRJ ainda precisa desenvolver uma cultura organizacional mais inclusiva, que não apenas abra espaço para professores negros, mas que também promova uma mudança efetiva em suas estruturas e práticas.

Mas estou aí esperando se a UFRJ um dia lança outro edital que direcione verba não só para todos os docentes como para nós que não somos da classe média alta do Rio de Janeiro, nem das elites culturais e sociais da cidade ou do Brasil. Pra que a gente pudesse estar aqui em termos de igualdade. Isso ainda não aconteceu, eles acham que a gente virou professor e tá resolvido. Não estão pagando nenhuma dívida. Eu não tenho herança para resolver esses problemas.

O entrevistado afirma que atua no ensino, pesquisa e extensão, abordando temas que promovem uma nova perspectiva, mais favorável à igualdade étnica. Além disso, Pedro ressalta que, sem a política de cotas raciais, não teria ingressado no concurso, uma vez que as oportunidades não são as mesmas para todos. Ele destaca que, muitas vezes, a obtenção de uma vaga em concursos dessa natureza depende das relações pessoais que o candidato possui.

Não, não acredito. Acho que é nítido, as oportunidades não são as mesmas, a gente não é julgado do mesmo modo, dependendo de com quem circula a gente vai tá dentro ou vai tá fora. Eu acho que as cotas garantem a nossa entrada de fato. Sem as cotas levaria muito mais tempo para eu entrar efetivamente em uma vaga.

Outro ponto enfatizado pelo entrevistado é a necessidade de aprimoramento das comissões de heteroidentificação.

Acho que a gente precisa de cartilhas e de integrar o sistema nas universidades federais. Pois há uma perseguição pública contra essas cotas. E a gente tem que primar pela manutenção dessa política. O corpo discente já é bem diverso, espero que isso ocorra no corpo docente, bem como no quadro administrativo.

Segundo ele, o fenótipo de pessoas pardas na região sudeste difere do fenótipo observado em regiões do nordeste, onde há uma maior miscigenação entre indígenas e negros. Assim, uma melhor capacitação das bancas examinadoras seria extremamente benéfica, permitindo que o corpo docente se torne mais diverso e que mais pessoas possam se beneficiar dessa política pública, que frequentemente é alvo de críticas e perseguições.

A partir da entrevista sob a perspectiva da teoria institucional revela-se como as

políticas de cotas raciais na UFRJ enfrentam resistência histórica e cultural dentro da instituição, refletindo a dificuldade de adaptação de suas normas e práticas à nova realidade trazida por essas políticas.

Segundo a teoria institucional, as organizações buscam legitimação e sobrevivência por meio da conformidade com normas sociais e regulatórias. No caso da UFRJ, as cotas raciais foram implementadas como parte de um processo de conformidade com políticas públicas e demandas sociais por inclusão. No entanto, o relato do entrevistado evidencia que a adoção dessas políticas, embora formalmente incorporada, ainda enfrenta obstáculos significativos na sua operacionalização.

O primeiro ponto levantado é a resistência cultural à implementação das cotas, que é um reflexo de pressões institucionais historicamente contrárias à ação afirmativa. A referência ao manifesto contra as cotas, que teve origem na própria UFRJ, destaca a resistência institucional que, mesmo que sutil, ainda permeia o ambiente universitário. Isso demonstra uma desconexão entre a conformidade normativa e a aceitação cultural da política, o que, na perspectiva institucional, reflete um "desacoplamento" entre as práticas formais e a realidade cotidiana.

A falta de planejamento e organização durante os concursos docentes, especialmente na convocação de candidatos cotistas, reflete o que Dimaggio e Powell (1983) identificam como a "isomorfia coercitiva". A UFRJ foi forçada a adotar as cotas por pressões externas, mas a implementação foi problemática, o que resultou em dificuldades que afetam desproporcionalmente os candidatos negros. Esse processo inadequado revela como as mudanças institucionais ainda não foram completamente integradas nas rotinas da universidade, demonstrando o caráter simbólico, e não efetivo, da política de cotas.

Além disso, o relato do entrevistado sobre microagressões e marginalização sutil de professores negros reforça a persistência de barreiras culturais e estruturais dentro da UFRJ. Embora a instituição tenha avançado na adoção formal de cotas, a inclusão efetiva de professores negros é prejudicada por práticas institucionais e sociais que dificultam sua plena integração. Isso é exemplificado pela "tematização" das vagas de cotas, que coloca os professores negros em nichos específicos, reforçando a marginalização, ao invés de promover uma verdadeira igualdade de oportunidades.

Por fim, a sobrecarga de trabalho atribuída ao entrevistado nas comissões ligadas às questões raciais, aliada à falta de diversidade racial no corpo docente, revela uma dinâmica de resistência institucional às mudanças culturais. A teoria institucional sugere que as organizações muitas vezes adotam práticas que são legitimadas externamente, mas que

internamente não são plenamente operacionalizadas ou aceitas, o que parece ser o caso da UFRJ com as políticas de cotas.

Em suma, a análise institucional da implementação das cotas na UFRJ, a partir da entrevista, revela que a universidade ainda está em um processo de adaptação e que as pressões externas e internas ainda estão em conflito. A UFRJ está tentando legitimar-se perante a sociedade, mas as barreiras culturais e estruturais evidenciam um processo incompleto de transformação institucional.

4.2.2 Entrevista com Marielle (professora cotista)

A fala da professora traz à tona vários elementos que indicam as desigualdades raciais vivenciadas no processo seletivo da UFRJ. Ela relata o desconforto e as dúvidas sobre inscrever-se para as cotas raciais, descrevendo um “movimento moral” que a fez questionar se merecia a vaga destinada a cotistas. Essa autocrítica revela o impacto psicológico da “branquitude” e a internalização de uma lógica que tenta desqualificar o direito à política de cotas. Ao mencionar que era a única pessoa negra entre as aprovadas no concurso, ela expõe a realidade de um ambiente acadêmico onde a presença negra é mínima, o que reforça a percepção de desigualdade.

A presidente da minha banca tinha que declarar qual é o resultado do concurso, né? Enfim, então... E aí, quando ela declara o resultado, ela declara somente como se o concurso fosse só por ampla concorrência. Então, ela vai lá e declarou. Primeiro lugar, segundo e terceiro. Parabéns, tudo de bom. Obrigada, foi um bom concurso. Eu tive que levantar a mão, né? Falei, então... E a vaga de cota racial? Aí, ela me perguntou, que vaga? Essa que está no edital. E aí, foi assim, vou resumir, né? Foi um momento muito ruim, que... A pessoa que seria terceira por ampla concorrência não sabia se comemorava ou não. E eu ali, tendo que lutar pela vaga, né? Falei, olha, está aqui no edital. Eu preciso que você... Publique ou espalhe aqui publicamente que eu sou a primeira colocada em cota racial. Porque essa vaga existe aqui... Eu precisava que ela publicasse o correto, que era a vaga. E aí, eu falei com ela de novo. Mas você fez... Aquela etapa lá que tem que fazer lá? E aí, eu fui olhar no edital, né? Porque o que eu estava entendendo, que era a etapa que eu tinha que fazer lá, era... A banca de heteroidentificação.

Eu comecei a achar que eu estava errada. Eu falei, gente, eu perdi essa banca. Não é possível..., mas quando a gente vai fazer concurso, o edital tem que estar embaixo do braço, né? O edital estava comigo. Eu falei, não. Porque está escrito aqui que essa banca só é posterior ao final do concurso. Depois que você divulga, você, como presidente de banca, divulga o final do concurso. Não tinha que fazer nada agora, não. E aí, ficou todo mundo parado, parado. Literalmente parado... A banca..., A gente lá... As amigas choram de felicidade, choram de alegria. E eu lá, plena, morta por dentro.

Mas, tipo... Terei que ficar aqui, né? E olhando o relógio, que eu tinha que dar aula. E aí, ficamos ali, né? Aquela coisa. O pessoal chora, não chora, vai embora, ninguém se mexe. E aí, eu falei, eu levantei e falei para a presidente da banca, né? Eu falei, querida, então, eu preciso que você resolva essa situação, porque eu vou trabalhar daqui a pouco, né? Preciso trabalhar. Mas eu não posso sair daqui sem você divulgar que eu sou a primeira colocada na cota racial.

Porque a conversa era meio do deixa disso, a gente vai resolver. Eu falei, não. Eu só saio daqui assinando essa ata...Vai declarar, né? Porque do jeito que está aparecendo, está parecendo que eu estou tirando a vaga de alguém. Que do jeito que está esse constrangimento, parece que eu estou querendo o que não é meu. Que eu estou tirando a vaga de alguém.

Aí, a colega falou que cota racial era isso mesmo, né? ... E aí, eu tive que explicar para ela, naquele momento, não era, não. Que era uma reparação, enfim. E aí, depois de muito custo, eu saí de lá meio com uma promessa da banca que elas iam ter que refazer a ata toda, que a ata estava pronta. Uma professora, como eu te falei, do Nordeste... ela estava com o voo para daqui a pouco. E aí, foi isso, assim. Eu já estava pronta para judicializar, né? Eu falei, eu vou ter que impugnar esse concurso, gente. Que absurdo, né? Que a banca não declara, enfim.

Além disso, a percepção de que "a disputa é muito desigual" não só reflete o cenário competitivo dos concursos públicos, mas também sublinha a falta de equidade racial em um espaço acadêmico elitizado, onde a predominância de professores brancos é mantida por padrões históricos e culturais que dificultam o acesso de minorias.

Sob a ótica da teoria institucional, as práticas e percepções descritas demonstram a busca por legitimação e conformidade com as normas sociais e organizacionais. O ambiente acadêmico, especialmente no que tange às políticas de contratação docente, parece moldado por uma série de tradições e normas que privilegiam determinados perfis, o que sustenta a "desigualdade estrutural" que a professora experimenta. A dificuldade de ingressar na UFRJ, mesmo para alguém com longa trajetória acadêmica, evidencia o que a teoria institucional chamaria de "campos organizacionais", onde regras formais e informais moldam quem é aceito ou excluído.

A referência à resistência ao concurso, tanto por parte de colegas que não viam a professora como apta para uma vaga "catedrática", como pela surpresa dos alunos ao encontrá-la na sala de aula, conforme destacado em uma das falas de Merielle: ...esperando "uma mulher branca, com os cabelos brancos", mostra a reprodução de um arquétipo de docente, que continua a ser associado a uma imagem branca e eurocêntrica. Isso demonstra como as instituições, mesmo aquelas que implementam ações afirmativas, ainda perpetuam normas e práticas que excluem indivíduos de grupos sub-representados.

A tensão entre a vontade pessoal de se candidatar pela cota racial e a pressão social

da branquitude se alinha com o conceito institucional de "pressões coercitivas", onde as regras sociais e institucionais (não formalizadas, mas culturalmente enraizadas) induzem comportamentos que desafiam as normas legais recém-estabelecidas, como as cotas.

Essa análise evidencia como a estrutura da universidade, apesar de adotar políticas de inclusão como as cotas raciais, ainda enfrenta desafios significativos em internalizar essas mudanças de forma a transformar verdadeiramente o perfil institucional de forma equitativa.

Marielle fala sobre a invisibilidade que sofre como docente negra na UFRJ. Mesmo já tendo ocupado cargo de gestão na instituição e com uma carreira acadêmica reconhecida, ela relata que seus colegas evitam colocá-la em destaque na condução de eventos científicos, preferindo pessoas brancas para atividades mais "visíveis".

Existir uma pessoa negra ali dentro era muito complexo.
A pessoa que foi minha presidente de banca é da minha equipe. E é uma pessoa que me invisibiliza ao máximo que ela puder, finge que eu não estou lá.
Se for para fazer evento, botar a mão na massa, aí a gente chama as pessoas negras.

A docente discute a implementação da política de cotas raciais na UFRJ e menciona que, embora tenha havido avanços formais, a prática ainda encontra resistências tanto no nível organizacional quanto nos concursos públicos.

Eu continuo sendo a única professora efetiva que entrou por cota racial na Faculdade de...

A dificuldade de enfrentar o racismo estrutural no ambiente universitário se reflete também na falta de formação continuada voltada para a compreensão das questões étnico-raciais, especialmente entre professores que trabalham com estudantes cotistas.

Você tem professor que dá aula para estudante que é cotista e que até hoje é contra [as cotas raciais].
Falta muita formação nesse sentido.
Acho que o despertar virá pelo corpo docente.

Marielle reflete sobre como o racismo e as estruturas coloniais ainda moldam a dinâmica das universidades, inclusive na maneira como o conhecimento é construído e transmitido, com ênfase na predominância de autores europeus nas disciplinas.

A gente continuou trabalhando só com o pai dos autores europeus. Essa estrutura moderna e colonial é muito forte.

A docente destaca a importância da presença de pessoas negras nas bancas de concursos públicos, tanto para garantir a representatividade quanto para promover um processo de seleção mais justo.

Imagina, você entra em um concurso..., por exemplo, é um homem negro que vai fazer um concurso e aí a sua banca é toda branca. Seria essa superintendência [SGAAD] que vai tomar conta disso agora, que é normatizar, acompanhar, correr atrás para você ter pessoas negras nas bancas também.

Marielle expressa o impacto psicológico e emocional do racismo estrutural em sua saúde mental e nas suas condições de trabalho, destacando a pressão de ser uma das poucas docentes negras no corpo docente.

A opressão foi tão grande nesse sentido.

Esses temas trazem uma análise detalhada das barreiras enfrentadas pelos docentes negros na UFRJ, especialmente em relação à implementação das cotas raciais, à persistência do racismo estrutural e à invisibilidade acadêmica.

A entrevistada destaca a importância de integrar autores e autoras negras e indígenas nas disciplinas obrigatórias, para desafiar a centralidade de autores europeus clássicos. Isso reflete a estratégia de promover uma perspectiva racializada e decolonial, buscando trazer à tona saberes marginalizados. Esse movimento de "racializar" o conteúdo, embora seja uma iniciativa individual dentro de uma ementa estabelecida, mostra a resistência à hegemonia acadêmica tradicional.

A entrevistada revela o desafio de inserir temas de diversidade racial e cultural dentro de uma estrutura curricular que, em muitos casos, não apoia explicitamente essas abordagens. Ela menciona que, embora a ementa não proíba a inserção de autores racializados, a iniciativa depende muito de cada professor, destacando a falta de apoio institucional. Essa tensão reflete a resistência estrutural à inclusão de novos paradigmas pedagógicos.

Marielle fala sobre um projeto de extensão que visa promover trocas de saberes entre a universidade e professores, com foco em diversidade e diferença cultural. Esse tipo de

trabalho de campo contribui para a integração na universidade, promovendo uma educação mais inclusiva e colaborativa.

A entrevistada destaca a existência de um grupo de estudos focado na formação docente com ênfase na diversidade e diferença cultural revela um compromisso acadêmico com a pesquisa decolonial e com a busca por mudanças estruturais nos currículos. O grupo também estuda autores negros e indígenas, o que complementa a luta por maior representatividade na academia.

A partir do exposto permite-se identificar as camadas de significado no discurso, ressaltando o esforço contínuo da entrevistada em integrar a diversidade racial e cultural no ensino, pesquisa e extensão, apesar das barreiras institucionais e das incertezas sobre o futuro das políticas afirmativas.

A docente expressa incertezas sobre a continuidade e o aprimoramento das políticas de cotas, especificamente no que se refere à contratação de docentes e ao impacto estrutural nas universidades. Ela demonstra preocupação com o possível retrocesso nas conquistas alcançadas e a falta de uma mudança profunda na mentalidade institucional.

E eu acho que hoje, para o ensino superior, a gente está... É porque para o ensino superior, eu confesso, eu acho muito sombrio. Como parece que a gente caminhou pouco e parece que a gente não tem isso muito estruturado ainda.

...como eu te falei, como eu acho que estruturalmente não mexeu ainda com a universidade, eu fico muito insegura ainda, tipo, com as estratégias com umas que eu te falei, com as estratégias que podem ser adotadas para a gente não ter as pessoas aprovadas, ou não ter a procura, ou não ter a vaga. Sei lá, eu acho que a gente tem que caminhar muito, eu acho que a universidade não entendeu isso ainda não.

A partir dos relatos de Marielle, constatou-se que alguns departamentos estão manipulando seus dados para evitar o sorteio de vagas destinadas às cotas raciais. Atualmente, o critério para a oferta de vagas de cotas raciais é baseado no sorteio de 20% das vagas totais nos certames, priorizando os departamentos com menor diversidade étnica. No entanto, para evitar essa redistribuição, muitos departamentos têm declarado professores brancos como negros, a fim de inflar suas estatísticas e, assim, escapar da exigência de contemplar vagas para cotistas raciais.

4.2.3 Entrevista com Leandro (PR-4)

Leandro afirma que a legitimação das políticas de cotas ocorre por meio de várias etapas, como a formação de comissões, o envolvimento de movimentos sociais (como o Coletivo Negro) e a intervenção do Ministério Público Federal (MPF), que busca corrigir falhas ou ineficiências no processo de alocação das vagas de cotas raciais.

Então, a gente já trabalhava com essa questão e, culturalmente, foi desenvolvido o costume de reservar a vaga pelo cargo e a legislação também falava, cargos. A lei fala 20% dos empregos e cargos públicos. E tem uma confusão até na terminologia utilizada, porque cargos pode ser entendido, por exemplo, um cargo de administrador é um cargo, mas também cargos é a quantidade de vagas. Então, tinha essa confusão na interpretação. E aí, só mais tarde, é que começou a discussão sobre a reserva de vagas aplicado, o percentual aplicado sobre o total de vagas do edital. Por quê? Por exemplo, a rural fazia um edital para cada vaga, para cada opção de vaga. A gente fazia um edital completo, mas com vários concursos dentro. E aí, aplicava o percentual de vaga sobre o total de vaga de cada cargo. Então, quando você tinha menos de cinco vagas, no caso de PCD, ou menos de três, no caso de negros, não havia reserva. Então, você podia ter um edital com 100 vagas e zero de reserva. E aí, começou a discussão sobre como resolver isso e tal. Até que começaram decisões e tal, e o decreto 9.508 de 2018, de PCD, que trata da reserva de vagas para pessoas com deficiência, ele revolve algumas partes do 9.508 lá de 1999, mas tem outras partes, mas ele deu uma atualizada. Ele fala do total de vagas do edital, explicitamente. E começa a tratar também a reserva de vagas para processo seletivo simplificado.... Aí, por analogia, nós começamos a usar a reserva de vagas. Porque, na ausência de uma normativa para negro, existia um decreto para PCD que tratava da reserva de vagas também. E, quando você homologa, você tem que reservar 5% para PCD e 20% para negro, no mínimo, 5% para PCD e 20% para negro, não tinha como tratar diferente.

A fala de Leandro traz uma visão operacional e interpretativa das políticas de cotas e reserva de vagas no contexto da UFRJ, explicitando as dificuldades práticas enfrentadas durante a implementação dessas políticas em concursos docentes. Pode-se analisar essa fala a partir da teoria institucional, que foca em como as organizações se adaptam às pressões sociais e regulamentares para alcançar legitimidade, e também em relação à desigualdade racial, que se refere ao impacto das normas institucionais sobre a inclusão de grupos historicamente marginalizados.

Na ótica da teoria institucional sugere-se que as organizações, como a UFRJ, tendem a adotar práticas que estão em conformidade com o ambiente regulatório para legitimar suas operações. Na entrevista, o entrevistado menciona como as práticas de reserva de vagas

evoluíram, inicialmente com base na interpretação de cargos e vagas, e depois influenciadas por decretos específicos, como o Decreto 9.508/2018. A confusão inicial em torno dos conceitos de "cargo" e "vagas" ilustra a ambiguidade normativa que as instituições precisam navegar. A introdução de novas normas, como as regras de reserva de vagas para pessoas com deficiência, demonstra como a conformidade normativa impulsiona mudanças organizacionais. A adoção das reservas de vagas para negros, por analogia à regulamentação para PCDs, reflete um esforço institucional para adaptar-se às exigências legais e sociais, mesmo na ausência de diretrizes claras específicas para cotas raciais.

Esse processo de adaptação reflete o conceito de mimetismo institucional, em que a UFRJ adota práticas estabelecidas em outros domínios, como a inclusão de pessoas com deficiência, para atender às exigências de inclusão racial. A necessidade de se legitimar perante o ambiente externo (governo, sociedade) força a instituição a padronizar suas práticas de forma a cumprir as expectativas sociais e legais.

No contexto da desigualdade racial, a entrevista também expõe as limitações que uma abordagem estritamente normativa pode ter na promoção de equidade racial. Ao mencionar que, em editais com muitas vagas, poderia haver zero reservas, é possível perceber como a aplicação mecânica de regras, sem levar em consideração a realidade demográfica ou social, pode perpetuar a exclusão. A menção de que a reserva de vagas só começou a ser aplicada após discussões e decisões judiciais revela que a instituição não estava, inicialmente, engajada de maneira proativa em promover a diversidade racial, sendo forçada a isso por pressões legais.

Essa dinâmica exemplifica o conceito de isomorfismo coercitivo dentro da teoria institucional, onde a conformidade não surge de um compromisso com a equidade, mas sim de imposições externas. A falta de uma "normativa para negro" e a dependência de decisões relacionadas à PCD (Pessoa com Deficiência) para implementar cotas raciais reforça a ideia de que as ações afirmativas raciais na UFRJ não eram, inicialmente, uma prioridade institucional. Isso pode indicar que a cultura institucional ainda não absorveu completamente a importância da inclusão racial, tratando-a como um requisito técnico a ser cumprido, em vez de um valor a ser promovido.

A entrevista também revela a complexidade burocrática envolvida na implementação de políticas de ação afirmativa. A discussão sobre como interpretar as reservas de vagas, baseada no total de vagas ou por cargo específico, exemplifica como a burocracia pode criar obstáculos para a inclusão efetiva. A necessidade de decisões e decretos adicionais para resolver questões que surgem na prática institucional reflete o conceito de decoupling na

teoria institucional, quando as normas declaradas (reserva de vagas) não são plenamente traduzidas em práticas eficazes devido a falhas ou ambiguidades na interpretação e aplicação das regras.

Essa burocratização pode contribuir para a perpetuação da desigualdade racial, já que as dificuldades administrativas e a falta de clareza normativa podem gerar lacunas na implementação das políticas. O fato de que editais com mais de cem vagas poderiam não conter nenhuma reserva para negros, por exemplo, é um reflexo da falta de priorização de medidas proativas e eficazes de inclusão.

A análise da entrevista sob a perspectiva da teoria institucional mostra que a UFRJ, como outras instituições públicas, passa por um processo de institucionalização, na adaptação a pressões legais e sociais para implementar políticas de inclusão, especialmente no que tange à reserva de vagas raciais. No entanto, essa adaptação é influenciada por limitações burocráticas, interpretações ambíguas e uma cultura institucional que nem sempre prioriza a equidade racial, o que pode perpetuar desigualdades.

A teoria institucional corrobora a compreensão de que, embora haja avanços normativos, a implementação das políticas de cotas ainda enfrenta desafios práticos significativos, e que as mudanças mais profundas no perfil institucional exigem não apenas conformidade normativa, mas uma transformação cultural dentro da universidade.

Ademais, a partir dos relatos do Leandro denota-se a interação entre diferentes grupos demonstrando a busca pela conformidade normativa, na qual a UFRJ precisa alinhar suas práticas internas com os marcos legais e responder às pressões externas.

Então, se perderam muitas vagas para negros, para PCD também. Aí, em 2019, o MPF (Ministério Público Federal), no Rio, aqui, provocou, questionando essa sobra de vagas etc. E aí, um grupo dentro do MPF queria até que 100% das vagas de cada edital fossem destinadas a negros, até que 20% de todos os cargos públicos estivessem preenchidos por negros. Mas, aí, o próprio MPF argumentou, lá, o procurador-relator, que não podia, porque a lei diz 20% de vagas do edital. Então, não podiam botar mais de 20%.

Leandro destaca, mais uma vez, a dificuldade na aplicação dos dispositivos legais e a margem de subjetividade na interpretação da lei. Ele expõe que o Ministério Público Federal (MPF) queria corrigir a falta de preenchimento das vagas reservadas para cotas em certames passados. No entanto, segundo a interpretação de parte do MPF, a lei limitava a reserva a 20% das vagas, o que, na verdade, contraria o que a legislação estabelece, fixando um mínimo de 20% das vagas para cotas raciais.

Além disso, os desafios operacionais relatados pelo entrevistado, como a autoidentificação racial, revelam uma tensão entre o que é prescrito pela legislação e o que é efetivamente aplicado.

É uma ferramenta que também não resolve o problema ainda. Eu vou explicar por quê. Porque precisa de alimentação de dados. É uma ferramenta, painel estatístico, que você consegue visualizar o corpo docente e técnicos em cada unidade e departamento. Cada unidade hoje, por departamento ainda não... Eu tenho até as planilhas separadas do painel, mas elas não são precisas. Mas você consegue ver a quantidade de docentes negros, docentes PCDs, amarelos, índios e tal, em cada unidade. Só que isso é alimentado pelo próprio servidor. Ele entra no Sougov e se declara lá. Não existe, como no concurso, a comissão de heteroidentificação para validar se aquela pessoa é negra ou não. Então, hoje ainda está nesse estágio....

Tivemos, por exemplo, um caso no IPPUR (Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional), em que no sistema constam sete negros, negros são a soma de pretos e pardos. O IPPUR falou, não, eu só tenho dois negros aqui.

O entrevistado complementa:

Então, esse painel estatístico é muito importante. A gente conseguiu mapear e até incentivar as unidades, ... a gente não pode pedir ao diretor da unidade para dizer quem é negro ou quem não é. Cada um tem que fazer. E aí, precisa ter uma comissão de heteroidentificação como interface no cadastramento de pessoas. Mas, hoje, cada um pode entrar lá e dizer se é negro ou não. É como as pessoas se sentem. Mas, no concurso, ocorre a mesma coisa. A pessoa se acha negro e vai para a comissão de heteroidentificação, a autodeclaração não é confirmada. Então, em concurso a gente tem e, dentre os funcionários, a gente não tem. Então, é um problema grave, que é um desafio fazer um mapeamento mais representativo.

O fato de a universidade utilizar um sistema de autodeclaração para contabilizar negros no corpo docente sem a validação por uma comissão de heteroidentificação mostra um possível desalinhamento entre os princípios das cotas e a execução real. Essa inconsistência pode impactar a legitimidade da implementação das cotas, uma vez que há relatos de divergências entre os números reportados e a realidade observada em certas unidades.

O processo de sorteio das vagas também ilustra a tentativa de aumentar a eficácia das políticas afirmativas, embora ele gere insegurança jurídica e frustração entre candidatos.

...A gente melhorou, porque antes você aplicava só em cima dos cargos, da vaga de cada cargo, hoje aplica em cima do edital, então melhorou bastante. Só que as vagas que sobram, a gente não conseguiu resolver ainda. Tem uma proposta do coletivonegro... de vagas não preenchidas no edital, que no

próximo edital elas fiquem reservadas para negros.

A estratégia de realizar o sorteio antes das inscrições, em vez de após, é um exemplo de como as instituições ajustam seus procedimentos para evitar conflitos, mas isso também pode comprometer o preenchimento das vagas destinadas a cotistas, especialmente em áreas com menos inscrições, como medicina.

Adicionalmente, no que se refere à produção de relatórios que integrem informações não financeiras ao relatório de gestão da instituição, o entrevistado deixa claro que essa obrigação existe, porém, na prática, não é cumprida.

Essa resolução 15 de 2020 prevê a geração desses relatórios. Mas, até agora, não foi feito ainda. Essa comissão de docente, que a PR4 designou, ela tem essa função de fazer.

Em suma, na análise do Leandro revela-se que a UFRJ, através de suas comissões, enfrenta um processo contínuo de ajuste e adaptação de suas práticas institucionais para garantir a conformidade com as leis de cotas raciais. Ao mesmo tempo, a luta por maior eficácia e justiça no preenchimento dessas vagas mostra que, embora a instituição esteja legitimada normativamente, ainda há desafios práticos e operacionais que precisam ser resolvidos para garantir que as políticas de ação afirmativa alcancem plenamente seus objetivos de redução da desigualdade racial.

Em adição, Leandro ressalta que há uma preocupação constante com a falta de clareza e orientação na aplicação das legislações, como o Decreto 9739/2019, a Lei nº 12.990/2014 e orientações normativas do Ministério da Gestão e Inovação (Brasil, 2014, 2019). Expressões apresentadas pelo entrevistado como "dúvidas gerais", "falta de braço e cabeça pensante" e "necessidade de estrutura" evidenciam os desafios que as unidades enfrentam em lidar com essas normas, assim como a necessidade de suporte mais robusto para orientar as unidades acadêmicas.

...eu acho que, inicialmente, foi falta de um olhar mesmo, de ter equipe dedicada, porque, você vê, a lei começou em 2014, de 2015 para cá a gente não teve mais equipe dedicada a concursos. As pessoas são recrutadas para a execução. Então, isso já perdeu muito. Você não tem pessoas dedicadas a isso. Então, acho que é falta de alocação de equipe. E aí, com isso, quem está fazendo o edital, abrindo inscrição e tal, não tem esse ferramental.

A fala do Leandro aponta para a importância de capacitar os dirigentes das unidades e o suporte contínuo que deve ser oferecido ao longo de todo o processo seletivo. A criação de

manuals, orientações contínuas e a formação de comissões são mencionadas como tentativas de estruturar melhor os processos de implementação, mostrando a relevância do acompanhamento e da transferência de conhecimento entre servidores e gestores.

Outrossim, o depoimento obtido sobre mudança na representatividade racial e mudança na cultura organizacional é exposto a seguir:

E, antes, a gente falava com pessoas e até com pessoas brancas também, defendendo a causa, não só professores negros. Mas a gente tem mais professores... Apesar de toda essa coisa capenga, a gente tem mais professores negros nos departamentos, porque a gente consegue falar a língua da legislação, para as pessoas entenderem mais. E, onde não existe negro ainda, as pessoas já entendem a importância da implantação da política de cotas. Então, existe mais representatividade, sim. Mesmo não atingindo o público todo.

A fala reflete uma percepção de progresso na representatividade racial no corpo docente da UFRJ, ainda que de forma parcial e com desafios. O entrevistado destaca que, apesar das dificuldades ("coisa capenga"), houve um aumento na presença de professores negros nos departamentos. Esse avanço pode ser atribuído, em parte, à adaptação da instituição ao "falar a língua da legislação", ou seja, à internalização e compreensão das políticas de cotas raciais por parte da comunidade universitária. Esse processo de aprendizado organizacional demonstra uma mudança gradual na cultura da instituição, à medida que a importância das cotas raciais é mais amplamente compreendida, inclusive em departamentos que ainda não contam com professores negros.

A mudança cultural também é evidenciada pela crescente aceitação da política de cotas, inclusive por professores brancos que defendem a causa da inclusão racial. Isso sinaliza que a UFRJ está experimentando uma transformação organizacional, onde a representatividade racial está se consolidando como um valor institucional, ainda que o processo esteja em andamento e não tenha atingido todos os setores da universidade. Assim, mesmo que o objetivo final de plena representatividade racial ainda não tenha sido alcançado, há um reconhecimento de que a diversidade no corpo docente melhorou significativamente.

Um ponto crucial abordado no discurso envolve o processo de homologação de candidatos e as limitações impostas pelos decretos, como o limite de cinco homologados por vaga. Isso levanta preocupações quanto à efetividade da Lei nº 12.990/2014, especialmente quando um candidato negro desiste da vaga e não há outros candidatos homologados para substituí-lo. O entrevistado critica essas limitações e sugere que todos os candidatos deveriam

ser homologados.

O entrevistado menciona discrepâncias entre diferentes decretos e orientações normativas, como o Decreto 9508/2019, que fala de lista única, e o Decreto 9739/2019, que impõe limites na homologação. Essa incoerência entre os textos legais gera incertezas na aplicação da política de cotas, resultando em ações judiciais e na necessidade de ajustes para melhor alinhar as normativas com a realidade prática das instituições.

A recorrência de ações judiciais é outro tema importante. O entrevistado relata que questões mal resolvidas nos concursos resultam em processos judiciais, o que demanda tempo e recursos das equipes envolvidas. Isso sugere uma falha estrutural na implementação das políticas de cotas, além de reforçar a necessidade de melhorias nos procedimentos para evitar tais impasses.

Antes do decreto 9508, de 2019, que trata da lista de candidatos..., tinha um do decreto 3298, que falava que você tinha que classificar em três listas diferentes. Uma de ampla concorrência. Na verdade, ele falava em duas, porque era só de PCD, mas foi usado para negro. Porque você não pode fazer uma lista de PCD e não fazer de negro. Então, a gente vai ter uma lista de ampla concorrência, uma lista de negros e uma lista de PCD.... Aí, o decreto 9739, para uma vaga, homologa cinco..... Se eu for homologar cinco negros, cinco de ampla, não fala como eu devo homologar os negros. Na prática, a gente homologava cinco negros e cinco PCDs também. Porque se um negro desistisse, a gente tinha outro para chamar. Só que esse decreto 9508 passou a falar em lista única, não mais uma lista para cada tipo de vaga, de ampla e tal. Aí, na lista única, se a vaga não foi reservada para negro, o primeiro e o segundo é ampla, o terceiro é negro, o quarto é amplo e o quinto é PCD. Pelo decreto 9739..., o 9508 fala em lista única. O 9739 fala que, para uma vaga, eu posso homologar cinco. Beleza. Eu homologuei cinco. Aí, o terceiro é negro. Se o terceiro declinar, quando for nomeado, eu não tenho mais negro para chamar. Aí, eu já estou ferindo a ação declaratória, porque eu não estou dando efetividade à lei. Por outro lado, a orientação normativa do MGI (Ministério da Gestão e Inovação) e a Lei 12.990 também falam que eu tenho que chamar o próximo negro. Só que o decreto 9739 diz que você vai homologar dentro daqueles limites e, quem não tiver, o decreto fala, simplesmente, que é reprovado para efeito do concurso. O que é um termo também errado. Poderia ser eliminado, porque reprovado, nos termos do edital, ele foi aprovado. Então, ele está fora do concurso. Aí, eu tenho um sexto colocado, ou sétimo, ou oitavo, que é negro. Só que ele não foi homologado. O terceiro declinou e eu não tenho outro negro para chamar. Então, isso tem sido um problema voltaram a publicar nos técnicos administrativos listas separadas, como era antigamente. Aí, quando você faz a pergunta, vocês estão vendo outras universidades? Sim, tem outras universidades. Aí, quando a gente tem essas questões, a gente vai para ver o que as outras universidades estão fazendo. Tem outras universidades, sim, publicando em listas separadas, como era antigamente. Aí, em técnicos administrativos, eles fizeram isso. Só que, em docente, a gente tem seguido essa coisa de lista única e que foi até a orientação que o procurador deu....

À luz da teoria institucional, revela-se como a UFRJ enfrenta desafios na adaptação e implementação de normas legais que regulamentam as políticas de cotas raciais e para pessoas

com deficiência (PCDs) em concursos públicos. Em especial o conceito de isomorfismo coercitivo, ilustra como as organizações, como a UFRJ, respondem às pressões normativas do ambiente externo, nesse caso, decretos e legislações, para buscar legitimidade.

O trecho da fala mostra uma tensão entre diferentes decretos (9508, 9739) e a Lei nº 12.990, que trata da reserva de vagas para negros. A tentativa de aplicar coerentemente as regulamentações revela um cenário em que a instituição é obrigada a se adaptar a normas conflitantes e a lidar com a falta de clareza sobre como operacionalizar as cotas, especialmente quando candidatos declinam. A mudança do uso de listas separadas para uma lista única, embora justificada por uma nova regulamentação, gerou problemas práticos de execução, como a impossibilidade de chamar outro candidato negro caso o primeiro declinasse.

Essas dificuldades refletem o decoupling institucional na adoção formal de uma prática (listas únicas) que não necessariamente resulta em sua aplicação eficaz ou no cumprimento dos objetivos da política (inclusão racial). A organização tenta conciliar suas práticas internas com as novas exigências normativas, mas encontra obstáculos práticos que dificultam o cumprimento integral das políticas de ação afirmativa.

A prática de buscar soluções observando outras universidades também evidencia o isomorfismo mimético. Nesse caso, a UFRJ tenta aprender com outras instituições que enfrentam o mesmo dilema, buscando uma adaptação que possa equilibrar a conformidade legal com a eficiência na gestão dos concursos.

No que tange a comissão de heteroidentificação, Leandro revela:

Temos outros pontos da política de heteroidentidade, em relação aos procedimentos de heteroidentificação, especificamente. A lei fala, o candidato concorre à vaga de ampla e à vaga de cota. O candidato cotista que estiver dentro do número de vagas de ampla não deve ser computado para efeito de cotas, que é para você aumentar a efetividade da lei.... Aí, a resolução MGI diz o seguinte..., o candidato, ele não tendo a autodeclaração confirmada pela Comissão de heteroidentificação..., ele pode ser eliminado por falta de declaração e tal. Ela fala também que ele concorre à vaga de ampla e à vaga de cota, mas também fala que ele pode ser eliminado por falta de declaração e tal. Não existe um instrumento para avaliar se a declaração dele, se a intenção dele foi ou não de burlar o processo. A pessoa pode se autodeclarar negra, achar que é... ou parda, tem muito caso em relação aos pardos. Tem uma comissão para avaliar que não, e é só isso. E, pela lei, ele tem direito a continuar na classificação e tal.

A partir do exposto, a heteroidentificação e seus critérios são um ponto delicado. A fala levanta questões sobre a legitimidade das autodeclarações de candidatos negros ou pardos e como essas são avaliadas por comissões específicas. Há menção sobre a

eliminação de candidato não considerado negro, demonstrando a falta de instrumentos adequados para determinar a intenção de fraude ou não, destacando a complexidade dessa política e os desafios que ela impõe na prática, inclusive retirando candidatos aprovados da disputa, por terem suas autodeclarações indeferidas, mesmo havendo previsão no edital de que o candidato autodeclarado negro também poderá concorrer a ampla concorrência.

O depoimento de Leandro revela uma discussão sobre a necessidade de melhorias na estrutura de concursos para seleção docente, especificamente no que diz respeito à criação de uma comissão de acompanhamento e à necessidade de ajustes na legislação.

Então, para melhorar, precisamos ter uma estrutura fixa para concursos, para admissão e para avaliação dos concursos.... Está como missão fazer esse acompanhamento. Aí tem que alimentar a PR4 para tomar as providências necessárias. E precisa fazer esse ajuste na legislação, nos diplomas legais, na lei, decreto, orientações, para que acabe os processos judiciais. Tem muita coisa. Ouvidoria interna, ouvidoria da CGU (Controladoria Geral da União) que vai para a nossa ouvidoria, MPF.... Então precisamos de dois pontos. Ter gente e ter mudança.

Desse modo, a partir do discurso do entrevistado, denota-se a necessidade na criação de uma "estrutura fixa" e de uma comissão de acompanhamento para os concursos, o que representaria um esforço da UFRJ em organizar e sistematizar o processo de seleção docente. A presença de uma comissão de acompanhamento indicaria um avanço no sentido na garantia da transparência e a eficácia das etapas de seleção, além de supervisionar a implementação de políticas, como as cotas raciais. A necessidade de "alimentar a PR4" e a menção às "providências necessárias" mostra o papel central que a gestão administrativa tem na supervisão desses processos, refletindo um esforço institucional para tornar os concursos mais justos e inclusivos.

No que diz respeito à desigualdade racial, o estabelecimento de uma comissão de acompanhamento pode ser visto como um passo importante na tentativa de enfrentar as disparidades históricas na contratação de docentes negros. A falta de uma estrutura fixa de servidores no setor para a seleção pode perpetuar desigualdades, uma vez que a ausência de controle efetivo e acompanhamento contínuo torna mais difícil garantir que as políticas de cotas raciais sejam implementadas de maneira eficiente.

Além disso, a menção à necessidade de ajustes para evitar "processos judiciais" demonstra como a burocracia e a complexidade normativa podem criar obstáculos no cumprimento das políticas de inclusão. Esse aspecto reflete *decoupling*, onde as regras

institucionais são formalmente adotadas, mas podem enfrentar dificuldades na aplicação prática, criando um hiato entre o que está normatizado e o que é efetivamente executado.

Em adição, Leandro destaca sua percepção sobre a UFRJ:

...se preocupou muito em cumprir, quando tem que se preocupar em contribuir.

Ou seja, a instituição ficou tão preocupada em seguir os regulamentos que se esqueceu do mais importante: contribuir para uma reparação histórica.

A análise da entrevista com o Leandro revela um cenário de implementação das cotas raciais ainda cheio de desafios e incertezas, tanto do ponto de vista administrativo quanto legal. Os dados levantados mostram a necessidade de maior clareza, coerência legislativa e suporte estrutural para que a política de cotas atinja sua plena efetividade nas universidades, especificamente na UFRJ.

A partir dos relatos de Pedro, Marielle e Leandro, pode-se perceber uma complexa teia de interações entre as políticas institucionais e as realidades vividas por professores negros na UFRJ. Na perspectiva da teoria institucional destaca-se como as organizações, como a UFRJ, tentam alinhar suas práticas às normas sociais e legais, ao mesmo tempo que enfrentam pressões internas e externas que moldam sua capacidade de adaptação e mudança.

A lenta mudança observada por Pedro sugere que, apesar da implementação das cotas, as normas informais e os preconceitos profundamente enraizados dentro da UFRJ continuam a ser barreiras significativas. Isso é coerente com a teoria institucional, que sugere que as mudanças nas práticas organizacionais muitas vezes esbarram em resistências culturais que não são facilmente superadas.

As microagressões relatadas por Pedro e Marielle refletem um ambiente de trabalho hostil que continua a marginalizar professores negros, apesar de sua presença nas instituições. Essas experiências indicam que as políticas afirmativas, enquanto importantes, não são suficientes para resolver o racismo estrutural que permeia a academia. Isso ilustra como as práticas de inclusão precisam ser acompanhadas de mudanças culturais mais amplas para que a verdadeira igualdade possa ser alcançada.

Leandro fornece uma perspectiva sobre a implementação das cotas e as confusões que surgem em torno da terminologia e das normas. A interpretação errônea das regras sobre a reserva de vagas revela como as normas institucionais podem ser desafiadoras e suscetíveis a

diferentes interpretações, afetando diretamente a eficácia das políticas de inclusão. A teoria institucional reconhece que as organizações muitas vezes enfrentam desafios ao tentar interpretar e implementar normas externas, especialmente quando as próprias estruturas organizacionais não estão alinhadas com essas normas.

As entrevistas revelaram que, embora a implementação de cotas raciais na UFRJ represente um passo importante para a inclusão, a eficácia dessas políticas é severamente comprometida pela persistência de uma cultura institucional que ainda não abraça plenamente a diversidade. A teoria institucional ajuda a iluminar as dinâmicas de resistência e conformidade dentro da UFRJ, sugerindo que a transformação real requer não apenas a adoção de políticas formais, mas também uma reestruturação profunda das normas culturais e sociais que ainda dominam a instituição. Para avançar em direção a uma verdadeira inclusão, será necessário um comprometimento contínuo em superar as barreiras institucionais e criar um ambiente que valorize e promova a diversidade em todas as suas formas.

4.3 ANÁLISE

No presente estudo, as entrevistas realizadas forneceram uma visão crítica e multifacetada sobre o tema pesquisado, oferecendo subsídios para a análise dos desafios, oportunidades e percepções relacionadas ao objeto de estudo. Para sistematizar essas informações e facilitar a compreensão das principais tendências e temas emergentes, os quadros a seguir apresentam uma síntese das respostas dos entrevistados, destacando os pontos-chave das entrevistas, com base no que é preconizado pela análise temática. Esses quadros buscam organizar os dados de maneira clara e objetiva, possibilitando uma análise comparativa e identificando padrões ou divergências nas falas dos participantes.

4.3.1 Quadro de análise da entrevista individual 1

Para organizar e facilitar a compreensão das experiências relatadas, o quadro a seguir (Quadro 3) apresenta uma síntese das respostas do entrevistado, destacando os pontos centrais de suas narrativas. Esse quadro oferece uma visão estruturada das reflexões individuais.

Quadro 3 - Quadro de Análise Individual – Entrevista Pedro (Docente)

Tema	Núcleo de Sentido	Unidade de Contexto	Unidade de registro/fragmento
Critérios de Destinação de Vagas para Cotistas	Decoupling	Prescrição Legal e Aplicação nos Editais	“...E o departamento deve decidir nesse íterim qual deve ser a vaga que tenha sido nesse processo.”
Critérios de Destinação de Vagas para Cotistas	Divergências Normativas e Prática	Contradições, falta de clareza nas orientações normativas	“Acho que a gente precisa de cartilhas e de integrar o sistema nas universidades federais. Pois há uma perseguição pública contra essas cotas. E a gente tem que primar pela manutenção dessa política. O corpo discente já é bem diverso, espero que isso ocorra no corpo docente, bem como no quadro administrativo.”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Eficácia da Lei 12.990/2014	Percepção sobre a aplicação da lei	“Eu sinto que existe um movimento, assim como na graduação, de ampliação da presença negra, mas ela ainda é escassa. Eu acho que é uma presença que ainda está se afirmando, mas que precisa ser incrementada.”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Aspectos de Inclusão e Exclusão Racial	Relata de que forma existe inclusão/exclusão racial na UFRJ	“Acho que é nítido, as oportunidades não são as mesmas, a gente não é julgado do mesmo modo, dependendo de com quem circula a gente vai tá dentro ou vai tá fora...”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações	Lógicas Institucionais	Resistências e Barreiras Institucionais	“Acho a UFRJ atrasada, acho que a UFRJ demorou para entrar de acordo com a história do país. E isso eu digo enquanto alguém que

Afirmativas			foi aluno da instituição e que viu a UFRJ ser brutalmente contra as cotas. Então acho que a UFRJ se atrasou nesse processo e que agora está tendo que correr atrás...”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Diversidade étnica	Percepções sobre a Diversidade no Corpo Docente	“No que toca os professores, eu acho que é importante dizer que eu estou agora em um departamento que só tem eu como pessoa negra.”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Isomorfismo	Regras e Normas da Universidade e Adoção Institucional de Políticas de Cotas	“...Eu acho que as cotas garantem a nossa entrada de fato. Sem as cotas levaria muito mais tempo para eu entrar efetivamente em uma vaga.”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Impacto nas Normas Internas da UFRJ	Conhecimento sobre setores e normas para manutenção de ações afirmativas, além da lei	“Em termo de normativas eu entendo que deva passar por eles um pouco das ações de diversidade nesse sentido, mas não sei de nenhuma norma específica para além dessas do concurso.”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Institucionalização	desafios e dificuldades para implementação das normas	“...Ainda está num processo de criação das coisas, no estabelecimento de uma cultura, de regras relacionada a manutenção e garantia desse direito conquistado com muito esforço pelos movimentos sociais negros brasileiros, pois isso não foi pela benevolência de ninguém.”
Percepção dos Docentes Cotistas sobre os	Experiência	Relatos sobre a visão dos critérios e o que foi	“...o processo na UFRJ eu julgo que foi bagunçado e prejudicou a

Critérios		vivenciado no concurso.	organização das pessoas cotistas.”
Trajetória Docente	Vivência na UFRJ após a posse no cargo	Abordagem do professor negro na instituição	“Eu estou extremamente sobrecarregado..., mas quase não tem professor negro.... Você tem que se sobrecarregar muito mais do que outros colegas para ocupar outras instâncias da UFRJ. Que são interessantes para a gente pensar no debate racial...”

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Pedro demonstra uma visão crítica e técnica em relação à implementação das cotas e à estrutura dos concursos docentes. Ele defende a importância de adequar a legislação e os regulamentos da UFRJ para garantir a efetividade da inclusão racial. Segundo ele, há uma demora histórica da universidade em se adequar à diversidade, o que reflete barreiras institucionais significativas. Ele também expressa sua vivência como professor negro, destacando o impacto emocional e a sobrecarga, enfatizando que os professores negros precisam se esforçar mais para serem reconhecidos e ocuparem espaços de liderança dentro da UFRJ.

4.3.2 Quadro de análise da entrevista individual 2

Para facilitar a compreensão das experiências descritas, o quadro a seguir (Quadro 4) resume as respostas do entrevistado, evidenciando os principais aspectos de suas narrativas. Ele proporciona uma visão organizada das reflexões individuais.

Quadro 4 - Quadro de Análise Individual – Entrevista Marielle (Docente)

Tema	Núcleo de Sentido	Unidade de Contexto	Unidade de registro/fragmento
Critérios de Destinação de Vagas para Cotistas	Decoupling	Prescrição Legal e Aplicação nos Editais	“...Eu tive que levantar a mão, né? Falei, então... E a vaga de cota racial? Aí, ela me perguntou, que vaga? Essa que está no edital.”

Critérios de Destinação de Vagas para Cotistas	Divergências entre Lei e Prática	Contradições, falta de clareza nas orientações normativas	“...como eu te falei, como eu acho que estruturalmente não mexeu ainda com a universidade, eu fico muito insegura ainda, tipo, com as estratégias com umas que eu te falei, com as estratégias que podem ser adotadas para a gente não ter as pessoas aprovadas, ou não ter a procura, ou não ter a vaga. Sei lá, eu acho que a gente tem que caminhar muito, eu acho que a universidade não entendeu isso ainda não.”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Eficácia da Lei 12.990/2014	Percepção sobre a aplicação da lei	“E eu acho que hoje, para o ensino superior, a gente está... É porque para o ensino superior, eu confesso, eu acho muito sombrio. Como parece que a gente caminhou pouco e parece que a gente não tem isso muito estruturado ainda.”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Aspectos de Inclusão e Exclusão Racial	Relata de que forma existe inclusão/exclusão racial na UFRJ	"Se for para fazer evento, botar a mão na massa, aí a gente chama as pessoas negras."
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Lógicas Institucionais	Resistências e Barreiras Institucionais	“A pessoa que foi minha presidente de banca é da minha equipe. E é uma pessoa que me invisibiliza ao máximo que ela puder, finge que eu não estou lá.”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações	Diversidade étnica	Percepções sobre a Diversidade no Corpo Docente	“Eu continuo sendo a única professora efetiva que entrou por cota racial na Faculdade de...”

Afirmativas			
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Isomorfismo	Regras e Normas da Universidade e Adoção Institucional de Políticas de Cotas	“...Mas você fez... Aquela etapa lá que tem que fazer lá? E aí, eu fui olhar no edital, né? Porque o que eu estava entendendo, que era a etapa que eu tinha que fazer lá, era... A banca de heteroidentificação. Eu comecei a achar que eu estava errada. Eu falei, gente, eu perdi essa banca. Não é possível..., mas quando a gente vai fazer concurso, o edital tem que estar embaixo do braço, né? O edital estava comigo. Eu falei, não. Porque está escrito aqui que essa banca só é posterior ao final do concurso...”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Impacto nas Normas Internas da UFRJ	Conhecimento sobre setores e normas para manutenção de ações afirmativas, além da lei	“Seria essa superintendência [SGAAD] que vai tomar conta disso agora, que é normatizar, acompanhar, correr atrás para você ter pessoas negras nas bancas também.”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Institucionalização	desafios e dificuldades para implementação das normas	“Aí, a colega falou que cota racial era isso mesmo, né? ... E aí, eu tive que explicar para ela, naquele momento, não era, não. Que era uma reparação, enfim...”
Percepção dos Docentes Cotistas sobre os Critérios	Experiência	Relatos sobre a visão dos critérios e o que foi vivenciado no concurso.	“...Porque do jeito que está aparecendo, está parecendo que eu estou tirando a vaga de alguém. Que do jeito que está esse constrangimento, parece que eu estou querendo o que não é meu. Que eu estou tirando a vaga de

			alguém....”
Trajetória Docente	Vivência na UFRJ após a posse no cargo	Abordagem do professor negro na instituição	“Existir uma pessoa negra ali dentro era muito complexo.”

Fonte:Elaborado pelo autor (2024).

Marielle traz uma visão mais pessoal e emocional sobre a aplicação das cotas na UFRJ. Ela enfatiza a sensação de invisibilidade, mesmo após a posse, e destaca como a falta de estrutura e clareza nas normas e editais impacta negativamente a experiência dos docentes negros. Sua fala revela uma resistência institucional à verdadeira inclusão, mencionando como a universidade não mexeu "estruturalmente" para garantir a plena implementação das políticas afirmativas. A percepção de exclusão social é evidente, e Marielle reforça a necessidade de um maior compromisso da instituição em criar uma cultura inclusiva e de reparação histórica.

4.3.3 Quadro de análise da entrevista individual 3

Para tornar mais clara a compreensão das experiências compartilhadas, o quadro abaixo (Quadro 5) resume as respostas do entrevistado, evidenciando os principais aspectos abordados em suas falas. Esse formato proporciona uma organização das reflexões pessoais de maneira sistematizada.

Quadro 5 - Quadro de Análise Individual – Entrevista Leandro (PR4)

Tema	Núcleo de Sentido	Unidade de Contexto	Unidade de registro/fragmento
Critérios de Destinação de Vagas para Cotistas	Decoupling	Prescrição Legal e Aplicação nos Editais	“...Aí, quando a gente tem essas questões, a gente vai para ver o que as outras universidades estão fazendo. Tem outras universidades, sim, publicando em listas separadas, como era antigamente...”

Critérios de Destinação de Vagas para Cotistas	Divergências Normativas e Prática	Contradições, falta de clareza nas orientações normativas	“...A lei fala 20% dos empregos e cargos públicos. E tem uma confusão até na terminologia utilizada, porque cargos pode ser entendido, por exemplo, um cargo de administrador é um cargo, mas também cargos é a quantidade de vagas. Então, tinha essa confusão na interpretação...”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Eficácia da Lei 12.990/2014	Percepção sobre a aplicação da lei	“...Então, em concurso a gente tem e, dentre os funcionários, a gente não tem. Então, é um problema grave, que é um desafio...fazer um mapeamento mais representativo...”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Aspectos de Inclusão e Exclusão Racial	Relata de que forma existe inclusão/exclusão racial na UFRJ	“... A gente fazia um edital completo, mas com vários concursos dentro. E aí, aplicava o percentual de vaga sobre o total de vaga de cada cargo. Então, quando você tinha menos de cinco vagas, no caso de PCD, ou menos de três, no caso de negros, não havia reserva. Então, você podia ter um edital com

			100 vagas e zero de reserva...”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Lógicas Institucionais	Resistências e Barreiras Institucionais	“E, antes, a gente falava com pessoas e até com pessoas brancas também, defendendo a causa, não só professores negros...”
Percepção dos Entrevistados sobre Inclusão Racial e Ações Afirmativas	Diversidade étnica	Percepções sobre a Diversidade no Corpo Docente	“...Apesar de toda essa coisa capenga, a gente tem mais professores negros nos departamentos, porque a gente consegue falar a língua da legislação, para as pessoas entenderem mais...”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Isomorfismo	Regras e Normas da Universidade e Adoção Institucional de Políticas de Cotas	“...Então, se perderam muitas vagas para negros, para PCD também. Aí, em 2019, o MPF (Ministério Público Federal), no Rio, aqui, provocou, questionando essa sobra de vagas etc....”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Impacto nas Normas Internas da UFRJ	Conhecimento sobre setores e normas para manutenção de ações afirmativas, além da lei	“...A gente melhorou, porque antes você aplicava só em cima dos cargos, da vaga de cada cargo, hoje aplica em cima do edital, então melhorou bastante. Só que as vagas que sobram, a gente não conseguiu resolver ainda. Tem uma

			proposta do ... coletivo negro... de vagas não preenchidas no edital, que no próximo edital elas fiquem reservadas para negros...”
Teoria Institucional e Práticas normativas na UFRJ	Institucionalização	desafios e dificuldades para implementação das normas	“...Eu homologuei cinco. Aí, o terceiro é negro. Se o terceiro declinar, quando for nomeado, eu não tenho mais negro para chamar. Aí, eu já estou ferindo a ação declaratória, porque eu não estou dando efetividade à lei...”
Percepção da PR4 sobre os Critérios	Experiência	Relatos sobre a visão dos critérios e o que foi vivenciado no concurso.	“Então, para melhorar, precisamos ter uma estrutura fixa para concursos, para admissão e para avaliação dos concursos....”
Percepção da PR4 sobre a UFRJ	Seleção docente e Cota racial	Como a instituição tem lidado com isso.	“...se preocupou muito em cumprir, quando tem que se preocupar em contribuir.”

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Leandro oferece uma perspectiva mais técnica e normativa, enfatizando os problemas relacionados à aplicação da Lei nº 12.990/2014 e os desafios em garantir que as cotas sejam efetivamente implementadas. Ele menciona a complexidade das normas e a necessidade de ajustes legislativos para evitar situações em que vagas reservadas para negros não sejam preenchidas. Sua abordagem está centrada no aspecto processual e burocrático, refletindo como a UFRJ, muitas vezes, se preocupa mais em seguir as normas do que em contribuir

para uma verdadeira reparação histórica e inclusão racial. Ele também menciona sobre como a universidade compara suas práticas com outras instituições.

4.3.4 Análise temática das três entrevistas

A análise temática consolidada das falas de Pedro, Marielle e Leandro revela semelhanças e divergências significativas sobre a implementação e impacto da Lei nº 12.990/2014 nas políticas de cotas raciais para a contratação de docentes na UFRJ.

a) *Decoupling* - Prescrição Legal e Aplicação nos Editais

Todos os entrevistados mencionam um descompasso entre o que está prescrito na lei e a aplicação prática nos editais. Pedro aponta que a decisão de qual vaga será destinada às cotas é tomada internamente pelo departamento, enquanto Marielle menciona uma falta de clareza no edital, ao precisar questionar sobre a vaga de cota racial. Leandro comenta sobre as práticas de outras universidades, revelando a ausência de um padrão claro de aplicação, o que aponta para uma dificuldade de integração e padronização.

- Similaridade: Todos percebem a desconexão entre a legislação e a implementação prática nos editais.
- Diferença: Marielle se coloca de forma mais assertiva ao precisar levantar questões sobre as vagas, enquanto Pedro e Leandro abordam a questão de forma mais estrutural, discutindo processos departamentais e exemplos de outras instituições.

b) Divergências Normativas e Prática

Aqui, os três entrevistados relatam dificuldades com a clareza normativa. Pedro sugere a criação de cartilhas para melhorar a comunicação e aplicação das cotas e sua manutenção. Marielle expressa insegurança quanto à aplicação, indicando que a universidade ainda não internalizou as políticas de cotas, enquanto Leandro aponta confusões terminológicas, como no entendimento de "cargos" e "vagas" no contexto da legislação.

- Similaridade: Há um reconhecimento coletivo de que há confusões normativas que dificultam a implementação das cotas.

- Diferença: Pedro oferece uma solução prática (cartilhas), enquanto Marielle expressa uma preocupação mais profunda com a falta de internalização da política de cotas. Leandro foca na ambiguidade terminológica.

c) Eficácia da Lei nº 12.990/2014

Os três entrevistados expressam frustrações com a eficácia da lei. Pedro nota uma ampliação da presença negra, embora ainda limitada, enquanto Marielle adota uma visão mais pessimista, descrevendo o cenário como "sombrio". Leandro também destaca a disparidade entre concursos e cargos administrativos, sugerindo que o problema não está resolvido.

- Similaridade: Todos percebem que a lei ainda está longe de atingir seu pleno potencial.
- Diferença: Marielle parece mais crítica, descrevendo o progresso como mínimo, enquanto Pedro e Leandro veem algum avanço, mas reconhecem a necessidade de melhorias.

d) Aspectos de Inclusão e Exclusão Racial

Os relatos indicam a percepção de exclusão racial na UFRJ. Pedro ressalta que as oportunidades não são iguais, enquanto Marielle menciona que pessoas negras são chamadas apenas para "botar a mão na massa" em seu departamento de ensino. Leandro descreve como a ausência de vagas reservadas nos editais afeta a inclusão de negros.

- Similaridade: Todos identificam formas de exclusão racial, seja através de oportunidades limitadas (Pedro), tratamento utilitário (Marielle) ou ausência de vagas reservadas (Leandro).
- Diferença: Marielle foca em uma exclusão mais simbólica e cultural, enquanto Pedro e Leandro abordam aspectos mais estruturais e administrativos.

e) Lógicas Institucionais - Resistências e Barreiras

Há consenso sobre as resistências institucionais à implementação das cotas. Pedro acusa a UFRJ de estar atrasada no processo de adaptação, Marielle relata ser invisibilizada por

uma colega de trabalho, e Leandro fala sobre a defesa da causa por brancos e negros, sugerindo que há uma resistência coletiva.

- Similaridade: Todos reconhecem a existência de barreiras institucionais.
- Diferença: Marielle vivencia a resistência de forma pessoal e direta, enquanto Pedro e Leandro abordam a resistência de maneira mais coletiva e estrutural.

f) Diversidade Étnica no Corpo Docente

Todos os entrevistados mencionam a falta de diversidade étnica entre os professores. Pedro e Marielle mencionam ser os únicos docentes negros em seus departamentos, enquanto Leandro reconhece avanços, mas afirma que a presença de negros ainda é insuficiente.

- Similaridade: A percepção de que a diversidade étnica ainda é muito limitada.
- Diferença: Leandro vê algum progresso na inclusão de negros, enquanto Pedro e Marielle sublinham a sua solidão como docentes negros.

g) Isomorfismo e Adoção Institucional de Políticas de Cotas

A percepção sobre a adoção das cotas revela uma implementação formal, mas não necessariamente eficaz. Pedro acredita que as cotas garantiram sua entrada, mas Marielle relata confusão com os procedimentos de aplicação da lei de cotas nos certames e a falta de clareza sobre a etapa de heteroidentificação. Leandro menciona a ação do MPF para corrigir a falta de vagas destinadas a negros.

- Similaridade: Todos reconhecem que as cotas têm sido aplicadas formalmente, mas há problemas na prática.
- Diferença: Pedro e Marielle identificam as cotas como um mecanismo essencial, enquanto Leandro destaca a ação institucional externa como uma força corretiva.

h) Impacto nas Normas Internas da UFRJ

Pedro admite não conhecer normas específicas além das relativas aos concursos, Marielle menciona a SGAADA como responsável por normatizar essas questões, e Leandro comenta melhorias na aplicação das cotas.

- Similaridade: Há um entendimento coletivo de que existem normas, mas elas não são amplamente conhecidas ou aplicadas de forma eficaz.
- Diferença: Pedro e Leandro demonstram mais familiaridade com as estruturas que deveriam gerir essas normas, enquanto Marielle expressa uma visão mais geral e menos detalhada.

Os relatos de Pedro, Marielle e Leandro convergem na percepção de que, embora a Lei nº 12.990/2014 tenha sido um marco importante, a implementação prática, especialmente na UFRJ, ainda é cheia de falhas e resistências. As diferenças nas perspectivas refletem as distintas formas como cada indivíduo vivencia essas dificuldades: Pedro e Leandro adotam uma abordagem mais institucional e administrativa, enquanto Marielle traz uma experiência mais pessoal e direta, revelando a tensão cotidiana de ser uma docente negra em um ambiente ainda profundamente desigual.

i) Percepção dos entrevistados sobre a UFRJ

As percepções dos entrevistados Pedro, Marielle e Leandro revelam aspectos centrais sobre os desafios e a implementação da Lei de Cotas na UFRJ, tanto do ponto de vista dos docentes cotistas quanto da gestão institucional.

Pedro destaca a desorganização do processo de seleção para docentes cotistas, o que, segundo ele, prejudicou a organização dos candidatos negros. Sua vivência na UFRJ após a posse também expõe a sobrecarga de trabalho enfrentada pelos professores negros, indicando que a baixa representatividade racial na universidade resulta em uma pressão adicional para ocupar espaços de poder e debate sobre questões raciais. Essa percepção reflete tanto uma crítica ao processo de inclusão quanto uma visão sobre as dificuldades contínuas enfrentadas por docentes negros na instituição.

Marielle traz à tona a sensação de constrangimento ao participar do concurso como cotista, mencionando que a forma como o processo foi conduzido a fez sentir que estava "tirando a vaga de alguém". Sua percepção reflete a falta de clareza e acolhimento no processo de cotas, além de sugerir a existência de tensões sociais no ambiente acadêmico. Marielle também destaca a complexidade de ser uma professora negra na UFRJ, enfatizando a dificuldade de legitimar sua presença em um espaço historicamente excludente.

Leandro, por sua vez, representa uma visão mais administrativa, apontando a

necessidade de estruturação dos processos de concurso, admissão e avaliação, sugerindo que a PR4 deve não apenas cumprir a Lei de Cotas, mas também contribuir ativamente para a promoção da inclusão racial. Ele critica a abordagem limitada da UFRJ, que parece focada apenas no cumprimento formal da legislação, sem se engajar em transformações mais profundas.

Em conjunto, essas percepções revelam um cenário de fragilidade tanto na implementação da Lei de Cotas quanto na experiência dos docentes negros, que continuam a enfrentar barreiras estruturais e simbólicas na UFRJ.

4.3.5 Conclusões

A análise temática dos relatos de Pedro, Marielle e Leandro revela importantes insights sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 e sua influência na contratação de docentes na UFRJ, contribuindo diretamente para responder à questão de pesquisa e aos objetivos propostos. A convergência entre os entrevistados sobre a desconexão entre a prescrição legale a prática institucional nos editais demonstra que, apesar da formalização da lei, sua execução ainda encontra barreiras significativas, refletindo um processo de "decoupling" entre normas e práticas, conforme aponta a teoria institucional.

No que tange aos critérios de destinação de vagas, as falas indicam que a falta de clareza nos editais e a autonomia departamental para a alocação das vagas de cotas configuram um descompasso entre o que é previsto pela legislação e o que efetivamente ocorre nos concursos, o que confirma a existência de falhas na aplicação da política, como sugerido no primeiro objetivo da pesquisa.

A investigação sobre a modificação dos editais também revela que, embora a lei tenha impactado os concursos, sua implementação é vista como insuficiente por todos os entrevistados. Isso confirma a ideia de que a simples presença de vagas reservadas não garante a eficácia da política, reiterando a necessidade de melhorias na comunicação e no detalhamento normativo, além de uma maior internalização das políticas de inclusão racial pela universidade.

Ademais, a percepção dos entrevistados sobre as resistências institucionais e a baixa diversidade no corpo docente reforça a noção de que, mesmo com o avanço proporcionado pela Lei nº 12.990/2014, a UFRJ ainda está distante de alcançar uma verdadeira transformação em sua estrutura organizacional. As resistências identificadas, tanto formais quanto simbólicas, sugerem que, para que a universidade avance em sua legitimação

institucional e na promoção de políticas efetivas de inclusão racial, será necessário um esforço contínuo para superar barreiras normativas e culturais profundamente enraizadas.

Assim, a análise reflete que a Lei das Cotas, embora tenha sido um passo fundamental para promover a diversidade racial nos concursos docentes, ainda enfrenta desafios significativos em sua aplicação, o que impede uma modificação substancial no perfil institucional de contratação da UFRJ. Para atingir os objetivos plenos da política, a universidade precisa avançar na padronização, transparência e internalização das práticas de inclusão racial, conforme aponta a teoria institucional sobre a busca por legitimidade organizacional. Já a análise integrada dos três estudos apresentados revela a importância da implementação de cotas raciais como uma ferramenta de promoção de inclusão e justiça social no Brasil, particularmente no contexto analisado da contratação de docentes em instituições federais de ensino superior.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei de Cotas em concursos públicos completou uma década de existência em junho de 2024, uma vez que foi promulgada em 2014, e sua validade foi fixada para durar 10 anos. A relevância temporal desse marco trouxe à tona a necessidade de reavaliar o impacto da lei e seus reflexos na sociedade, sobretudo no contexto das universidades federais. Nesse sentido, a presente investigação buscou responder como a oferta de vagas de cotas raciais para certames do quadro permanente do corpo docente em universidades federais tem contribuído para a representatividade racial nessas instituições após a implementação da Lei de Cotas em concursos públicos.

Com base nessa questão norteadora foram estabelecidos objetivos específicos que guiaram o desenvolvimento da pesquisa no sentido de analisar o desenvolvimento da discussão sobre cotas raciais, verificando se sua implementação na Universidade Federal do Rio de Janeiro tem alcançado os objetivos de representatividade racial pretendido por este dispositivo legal. Além disso, o estudo ganhou relevância ao considerar que, a partir de 2018, todas as instituições federais passaram a adotar o Relatório de Gestão baseado no Relato Integrado, um documento que engloba informações não financeiras e indicadores sociais.

Para atender aos objetivos elencados, foram utilizados diferentes métodos de pesquisa ao longo do presente trabalho. Utilizou-se a pesquisa documental para atender ao objetivo de investigar como a Lei das Cotas tem modificado o perfil institucional de contratação por meio de concursos docentes na UFRJ contribuindo para a diversidade étnica da universidade; identificar os critérios usados para a destinação de vagas cotistas nos certames para docente na UFRJ após a vigência da Lei de cotas, analisando se existe diferença entre o prescrito na lei e a aplicação na oferta de vagas nos editais da universidade e investigar a forma como a Lei das Cotas modificou o edital de concursos para docentes na UFRJ; Desse modo, identificou-se os reflexos na legislação e nas diretrizes que repercutiram nos concursos de contratação de docentes nas instituições federais de ensino superior.

Através da análise documental e entrevistas, foi possível observar os desafios enfrentados na implementação da Lei das Cotas na Universidade Federal do Rio de Janeiro, tanto na produção de informações não financeiras relacionadas a diversidade racial, devido a falta de clareza e detalhamento como na dificuldade de mudança da cultura institucional traduzida nas resistências das lógicas institucionais reproduzidas, impactando nas práticas e implementação das ações afirmativas, perpetuando assim um quadro de desigualdade

étnicas na universidade.

O referido estudo buscou responder à questão específica de como a Lei das Cotas está modificando o perfil institucional de contratação docente por meio de concursos na UFRJ após sua implementação. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com o setor responsável pela seleção docente e análise de documentos relacionados aos editais de concursos da UFRJ, que foi utilizada como estudo de caso. Os objetivos específicos desse estudo incluíram a identificação dos critérios usados para a destinação de vagas cotistas nos certames da UFRJ após a vigência da Lei, analisando se há discrepâncias entre o que é prescrito na legislação e o que é efetivamente aplicado nos editais da universidade. Além disso, investigou-se como a Lei das Cotas modificou os editais de concursos e analisou-se a percepção dos docentes envolvidos no processo, tanto os admitidos quanto os envolvidos na gestão universitária sobre as regras, legitimação e políticas de inclusão racial da universidade, aproximando essa percepção da Teoria Institucional.

Ressalta-se que o estudo revelou que a aplicação da Lei das Cotas ainda encontra barreiras significativas na UFRJ. Embora a lei tenha alterado os editais de concursos, a autonomia departamental e a falta de clareza nas normas criam uma desconexão entre o previsto e o aplicado, refletindo um processo de "decoupling" segundo a teoria institucional. As percepções dos entrevistados apontam para a insuficiência das ações afirmativas, que não conseguem modificar substancialmente o perfil racial do corpo docente da UFRJ.

É possível destacar que as políticas de ação afirmativa, como a Lei nº 12.990/2014, têm desempenhado um papel importante na transformação do perfil de contratação de docentes, mas ainda enfrentam desafios significativos, tanto na aplicação quanto na percepção institucional e social da lei, o que torna mais distante a UFRJ de atingir integralmente o que é preconizado na lei de cotas raciais para concursos públicos.

Esse cenário fortalece a pertinência da presente pesquisa, ao analisar como indicadores sociais, como a representatividade racial no corpo docente das universidades federais, são incorporados e reportados por meio das cotas raciais. A pesquisa também visou contribuir para a compreensão das políticas de ações afirmativas, destacando sua importância no apoio à inclusão de negros e no combate à exclusão racial no Brasil.

Espera-se, assim, que este estudo possa ser utilizado como subsídio para futuros debates no legislativo federal acerca da extensão da vigência da Lei de Cotas, com base nos resultados aqui apresentados. Ademais, ele avança a agenda sobre diversidade e explora a interseção entre contabilidade, através de informações não financeiras, e racismo, um campo de estudo ainda pouco explorado, na contabilidade.

5.1 TEORIA INSTITUCIONAL E A REPRESENTATIVIDADE RACIAL NA UFRJ

A representatividade racial na UFRJ à luz da Teoria Institucional, revela um panorama complexo sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos para docentes. O estudo evidencia que, apesar dos avanços proporcionados pelas políticas de ação afirmativa, a efetividade dessas ações na promoção da diversidade racial ainda é limitada por diversas barreiras institucionais e culturais.

A investigação sobre a UFRJ revela que, embora haja uma intenção institucional de diversificação e inclusão, a prática ainda se encontra distante do que a legislação propõe. O "decoupling" entre as normas e a sua efetiva implementação indica que a resistência a mudanças e a falta de clareza nos editais ainda são desafios a serem superados. As entrevistas revelaram a percepção de que a implementação das cotas é vista como insuficiente, reforçando a necessidade de um comprometimento mais profundo com as políticas de inclusão racial, que vão além da mera formalização de vagas.

Em suma, a Teoria Institucional oferece um quadro teórico robusto para entender os desafios enfrentados na implementação das cotas raciais na UFRJ. Para que as políticas de ação afirmativa alcancem seu potencial transformador, é essencial promover uma mudança cultural nas instituições, que assegure não apenas a inclusão, mas também o suporte contínuo aos indivíduos cotistas. Assim, a luta por justiça social e representatividade racial deve continuar a ser um foco central das ações institucionais, exigindo um compromisso contínuo com a transformação das estruturas educacionais e sociais que perpetuam desigualdades.

5.2 INDICADORES NÃO FINANCEIROS SOBRE DIVERSIDADE RACIAL NA UFRJ

Do ponto de vista da informação não financeira, que inclui indicadores sociais como a diversidade racial, a pesquisa demonstra que as cotas raciais são fundamentais para o alcance de objetivos sociais de equidade. Esses indicadores são essenciais para avaliar o impacto das políticas públicas na transformação de estruturas institucionais. No entanto, a UFRJ ainda carece de maior transparência e segregação de dados em seus relatórios de gestão, o que dificulta uma avaliação mais precisa dos avanços na representatividade racial.

A contabilidade crítica tem como premissa desafiar os pressupostos tradicionais da contabilidade, questionando como essa área pode servir para reproduzir ou contestar estruturas de poder e desigualdades. Nesse contexto, as informações não financeiras,

especialmente aquelas relacionadas à diversidade racial no âmbito do presente estudo, desempenham um papel fundamental. Elas não se limitam a medir desempenho econômico, mas também ajudam a analisar aspectos sociais e culturais que contribuem para a transformação das instituições.

A *critical accounting* reconhece que as instituições têm responsabilidades sociais que vão além do lucro e dos resultados financeiros (superávit ou déficit) no que se refere as instituições públicas. Nesse sentido, a inclusão de indicadores não financeiros, como aqueles voltados à diversidade racial, é uma forma de reconhecer e incorporar as demandas por equidade social no ambiente organizacional, no tocante ao serviço público. Ao focar em dados sobre a representatividade racial, a instituição pública não apenas mede o desempenho de ações afirmativas, mas também questiona e revisa suas próprias estruturas internas que podem perpetuar desigualdades.

Informações não financeiras, como as relacionadas à diversidade racial, são essenciais para contribuir para uma transformação na cultura organizacional, tornando-a mais igualitária e inclusiva, pois permitem que as instituições monitorem, avaliem e ajustem suas práticas de inclusão. A UFRJ, ao divulgar no Relatório de Gestão dados sobre a representatividade de negros no corpo docente e técnico-administrativo, mostra-se comprometida em evidenciar a diversidade e identificar lacunas em suas políticas de inclusão. Esses dados tornam visíveis as desigualdades persistentes e oferecem subsídios para a elaboração de políticas que promovam uma cultura mais inclusiva. Em contrapartida, os relatórios de gestão da UFRJ focam mais em dados financeiros e de governança, considerando a integração com dados sociais, como a diversidade racial, que ainda é limitada. Ao analisar as projeções futuras da UFRJ, percebe-se que a ênfase recai majoritariamente sobre aspectos administrativos e de gestão de pessoal, como melhorias na saúde e bem-estar dos servidores, reposição do quadro funcional e a introdução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Contudo, não há nenhuma menção a ações voltadas especificamente para a promoção da equidade racial ou à implementação de políticas afirmativas, mesmo sendo temas de grande relevância nos dias de hoje.

A única menção à diversidade étnico-racial no relatório se restringe a uma abordagem genérica, sem explicar como a universidade pretende lidar com questões relacionadas à inclusão racial no corpo docente e discente, ou detalhar estratégias para ampliar a representatividade. Essa ausência evidencia uma carência na incorporação de políticas voltadas para a promoção da diversidade racial nas práticas institucionais, o que acaba limitando o avanço da UFRJ nesse campo crucial.

Embora o relatório mencione a representatividade de negros no corpo docente e técnico-administrativo, ele não destaca de maneira clara o impacto direto das políticas decotas raciais, nem oferece uma análise aprofundada sobre os avanços e desafios. Essa falta de clareza pode ser corrigida com relatórios mais detalhados, que segmentem dados e ofereçam uma análise crítica sobre a implementação das políticas afirmativas. Além dos dados de diversidade étnica relativos aos servidores docentes e administrativos, a UFRJ publica em seu relatório de gestão anualmente outras informações não financeiras, dentre elas destacam-se: Recursos, recursos humanos, sistemas informatizados (governamentais e corporativos), atividades gestão acadêmica, processos finalísticos de graduação, pós-graduação e extensão, relações de trabalho e desenvolvimento dos corpos docente e técnico administrativo, relacionamento com a sociedade, bem como produção literária (artigos acadêmicos, livros, manuais, relatórios, séries etc.)

Além disso, o envolvimento de todos os níveis de gestão na coleta e análise dessas informações cria uma cultura de responsabilidade e conscientização dentro da universidade. Um sistema contínuo de monitoramento e avaliação, integrado a políticas institucionais, pode gerar um ciclo virtuoso de aperfeiçoamento, assegurando que as ações afirmativas alcancem seus objetivos e que as práticas organizacionais sejam constantemente revisadas.

A UFRJ divulga suas informações não financeiras, como a diversidade racial, principalmente no Relatório de Gestão e no Painel Estatístico. No entanto, como observado, essas informações ainda carecem de detalhamento, especialmente quando se trata de segmentar dados por categorias de técnicos e docentes. O relatório de 2022 agrupa essas informações, o que dificulta a análise mais precisa do impacto da Lei de Cotas na contratação de docentes negros. Nesse sentido, sugestões de informações que poderiam ser divulgadas são: taxa de crescimento de docentes e técnicos negros de forma separada, permitindo uma análise mais granular. Percentual de ingressos por meio de cotas raciais em concursos públicos, comparando com a ampla concorrência. Dados históricos de inclusão racial, mostrando a evolução ao longo dos anos, desde a implementação da Lei de Cotas. Além disso, informações qualitativas como Indicadores de permanência e progresso de docentes negros na carreira acadêmica.

Ao aplicar os conceitos de contabilidade crítica à análise da UFRJ, percebe-se que a universidade pode ir além da simples divulgação de dados não financeiros, adotando uma postura mais reflexiva e ativa em relação à diversidade racial. A fala do entrevistado Leandro, por exemplo, sugere que a UFRJ se preocupa em cumprir a legislação, mas precisa focar em contribuir para a reparação histórica, refletindo assim a necessidade de uma abordagem

mais engajada.

A UFRJ vem desenvolvendo um conjunto de normas e resoluções para a consolidação das ações afirmativas. Esse movimento normativo pode ser analisado a partir da perspectiva da contabilidade crítica, que questiona as práticas organizacionais tradicionais e propõe uma análise mais profunda das implicações sociais de tais práticas.

A Resolução nº 254 da Pró-Reitoria de Extensão (PR5), que estabelece diretrizes para políticas de ações afirmativas na extensão universitária, e a Portaria nº 2.037 de 2023, que cria a Coordenação de Ações Afirmativas e Diversidade, indicam uma ampliação do foco de inclusão para além do ensino formal. Essas normativas buscam institucionalizar práticas de inclusão e diversidade em diversas áreas, indo ao encontro de princípios de equidade social defendidos pela contabilidade crítica. A criação da Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade, através das Resoluções do CONSUNI nº 208 e 209, reforça a importância de incluir aspectos não financeiros, como a diversidade racial, nos relatórios e na gestão organizacional.

Apesar dessas iniciativas, é notável a resposta tardia da UFRJ à Lei de Cotas, que já está em vigor há quase uma década antes que normas estruturantes começassem a ser implementadas. Essa demora pode ser vista como um reflexo do decoupling entre as práticas formais e a implementação efetiva de políticas de inclusão, um conceito explorado pela teoria institucional. Organizações muitas vezes adotam novas práticas para atender a pressões externas e obter legitimidade, mas demoram a internalizar essas práticas e a promovê-las de forma eficaz.

À luz da contabilidade crítica destaca-se que, para uma verdadeira transformação institucional, é necessário mais do que a simples criação de normas; é preciso uma internalização dos princípios de equidade e uma mudança cultural, elementos que as informações não financeiras, como as relacionadas à diversidade racial, podem ajudar a monitorar e promover.

Além das normativas e editais, a UFRJ tem promovido campanhas e projetos para reforçar as políticas de inclusão racial. A Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade (SGAADA) desempenha um papel central ao conscientizar a comunidade acadêmica sobre racismo e inclusão. A campanha promovida pela SGAADA, que incentiva a denúncia de atos de racismo e promove uma cultura inclusiva, reflete o compromisso da universidade em enfrentar o racismo estrutural, e essa ação pode ser vista como um esforço para legitimar suas práticas perante a sociedade.

A atuação do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) é outro

exemplo de como a UFRJ busca integrar as políticas afirmativas com atividades de ensino, pesquisa e extensão, seguindo as diretrizes das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008. Esses projetos são fundamentais para promover a inclusão de informações não financeiras sobre diversidade racial nos relatórios institucionais, contribuindo para uma análise mais ampla da responsabilidade social da universidade.

Assim, pode-se dizer que a UFRJ tem dado passos importantes na implementação de ações afirmativas, mas ainda enfrenta desafios significativos, tanto na execução prática das cotas raciais quanto na internalização dessas políticas. A contabilidade crítica forneceu subsídios para a presente pesquisa ao justificar a relevância do estudo no campo da contabilidade, contribuindo dessa forma aos questionamentos da efetividade dessas políticas e destacando a importância de monitorar as informações não financeiras, como a diversidade racial, para criar uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

A adoção dessas práticas de forma mais transparente e detalhada, acompanhada por uma maior padronização nos editais e pela conscientização da comunidade universitária, pode levar a UFRJ a um estágio mais avançado de transformação institucional, onde a inclusão racial não seja apenas uma obrigação legal, mas uma parte central da identidade organizacional.

5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E ESTUDOS FUTUROS

A limitação do presente estudo mais evidente está na escassez de estudos específicos sobre cotas raciais na contratação de docentes. Isso restringe a análise comparativa e a generalização dos resultados. Outra limitação refere-se à análise documental limitada pelo Relatório de Gestão da UFRJ, que não apresenta dados segregados entre cargos técnicos e docentes, dificultando a compreensão do impacto real das políticas de inclusão.

Futuras pesquisas podem explorar a permanência e o desenvolvimento de carreira dos docentes cotistas, investigando como as condições institucionais afetam a trajetória desses profissionais após a contratação. Estender a análise para outras universidades federais permitiria verificar se os desafios observados na UFRJ também são comuns em outras instituições, promovendo uma visão mais abrangente sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014.

A análise final revela que, embora a lei tenha sido fundamental para impulsionar a diversidade racial no corpo docente das universidades federais, incluindo a UFRJ, sua eficácia plena ainda enfrenta desafios importantes. Assim, a partir dessa abordagem

multidimensional apresentada na investigação científica, o estudo revelou como a Lei de cotas tem contribuído para a diversidade racial nas universidades federais, em especial na UFRJ, mesmo que de maneira tímida. No entanto, também apontou para a existência de desafios na implementação da lei e a necessidade de ajustes tanto nos editais de concursos quanto nas práticas de gestão universitária para que a política de cotas atinja todo seu potencial de inclusão.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas. **Boletim de Mercado de Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 17-21, 2004.
- ALENDE, C. T. M.; SAN SEGUNDO, M. A. C. A política de cotas raciais e as mudanças na prática pedagógica. **Regae: Revista de Gestão e Avaliação Educacional**. v. 4, n. 8, p. 29-40, 2015. <https://doi.org/10.5902/2318133816840>
- ALMANDOZ, J. Founding teams as carriers of competing logics: when institutional forces predict banks' risk exposure. **Administrative Science Quarterly**, v. 59, n. 3, p. 442-473, 2014. <http://doi.org/10.1177/0001839214537810>
- ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ALVES, J.; COSTA, T. M. T. Responsabilidade social empresarial e desenvolvimento sustentável: conceitos, práticas e desafios para a contabilidade. **Revista Organizações em Contexto**, v. 8, n. 15, p. 213-238, 2012.
- ALVES, M. A.; SANTOS, W. A. R.; BONFIM, M. P.; REIMOL, D. S. Objetivos de Desenvolvimento sustentável e relato integrado no setor público: evidência das instituições de maior materialidade no Balanço Geral da União. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 2024, Balneário Camboriú. **Anais [...]**, Balneário Camboriú, 2024.
- ANJOS, L. G. S.; FURTADO, P. M. L.; SILVA, S. M. C.; SAUERBRONN, F. F.; NOVA, S. P. C. C.; CRUZ, C. F. Um retrato da desigualdade racial no mercado contábil produzido pela ótica das mulheres negras do Rio de Janeiro. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 86, p. 4-15, 2023.
- ARQUIVO NACIONAL DOS EUA. **March on Washington for Jobs and Freedom**. The Center for Legislative Archives, 1963.
- ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade**, n. 145, p. 91-111, 2022. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BASTOS, M. A. P. C. **As cotas raciais como dispositivo biopolítico: uma análise foucaultiana das ações afirmativas no curso de odontologia da UFRJ**. 2020. 264 f. Tese (Doutorado em Educação em Ciências e Saúde) – Núcleo de Tecnologia Educacional para a Saúde, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.
- BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2480-2501, 2020. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>
- BAUER, A. P. M.; SILVA, V. F.; WANDERLEY, S. E. P. V. Decolonialidade, border thinking e organizações: as contribuições de Guerreiro Ramos e Celso Furtado. **Cuadernos**

de **Administración**, v. 32, n. 58, 2019. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-58.dbto>

BEBBINGTON, J.; LARRINAGA-GONZÁLEZ, C. Carbon trading: Accounting and reporting issues. **European Accounting Review**, v. 17, n. 4, p. 697-717, 2008. <https://doi.org/10.1080/09638180802489162>

BEIGEL, F.; SABEA, H. **Dependência acadêmica e profissionalização no Sul**: perspectivas da periferia. Mendoza: Universidade Nacional de Cuyo/Sephis, 2014.

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

BERGMANN, B. R. **In defense of affirmative action**. New York: Basic Books, 1996.

BERNARDINO-COSTA, J.; BORGES, A.; FERREIRA, M. A. C.; CARLOS, G. C. Radiografia das políticas de ação afirmativa na pós-graduação das universidades federais. **Dados**, v. 67, n. 3, p. e20210175, 2024. <https://doi.org/10.1590/dados.2024.67.3.323>

BEZERRA, J. P. N. **Ações afirmativas**: política de cotas no ensino superior e seu papel na promoção da igualdade social. 2021. 43 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

BONIN, I. T. Demarcar as universidades: povos indígenas e ações afirmativas na Pós-Graduação brasileira. **Práxis Educativa**, v. 17, p. 1-26, 2022. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.17.19422.009>

BORSATTO JÚNIOR, J. L.; ZABOTTI, E. D.; ARAÚJO, M. P. Gênero, etnia e raça: débito ou crédito na contabilidade? **Contabilidade Vista & Revista**, v. 31, n. 2, p. 68-94, 2020. <https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954>

BOWEN, W. G.; BOK, D. **The shape of the river**: Long-term consequences of considering race in college and university admissions. New Jersey: Princeton University Press, 1998.

BOYCE, C.; NEALE, P. **Conducting in-depth interviews**: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input. Watertown, MA: Pathfinder international, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mai. 2024.

BRASIL. **Decisão Normativa nº 170, de 19 de setembro de 2018**. Dispõe acerca das unidades cujos dirigentes máximos devem prestar contas de suas gestões ocorridas no exercício de 2018, especificando a forma, os conteúdos e os prazos de apresentação, nos termos do art. 3º da Instrução Normativa TCU 63, de 1º de setembro de 2010. Brasília, DF, 24 set. 2018. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/contas/contas-e-relatorios-de-gestao/contas-do-exercicio-de-2018.htm>. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019.** Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Instrução Normativa - TCU nº 84 de 22 de abril de 2020.** Estabelece normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal, para fins de julgamento pelo Tribunal de Contas da União, nos termos do art. 7º da Lei 8.443, de 1992, e revoga as Instruções Normativas TCU 63 e 72, de 1 de setembro de 2010 e de 15 de maio de 2013, respectivamente. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-84-de-22-de-abril-de-2020-254756795>. Acesso em: 07 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.443, de 16 de julho de 1992.** Dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas da União e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8443.htm. Acesso em: 07 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.678, de 23 de maio de 2003.** Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.678.htm. Acesso em: 02 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial e altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, nº 9.029, de 13 de abril de 1995, nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e nº 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 1, 21 jul. 2010.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2012a. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 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 públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.** Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em: 07 mai. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria MEC nº 929 de setembro de 2015**. Institui Grupo de Trabalho para analisar e propor mecanismos de inclusão de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas e estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, em programas de mestrado e doutorado e em programas de mobilidade internacional. Brasília, DF, 2015. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&download&alias=4415-port-929-2008&Itemid=30192. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Estabelece diretrizes e normas para pesquisas que envolvam seres humanos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012b. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL, Senado Federal. **População Brasileira - Panorama Nacional**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/oel/panorama-nacional/populacao-brasileira>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRITO, Y. S. D. **Professora, que bom que você tá aqui**: trajetórias e identidades de docentes de Direito da UFBA, UnB e USP no contexto pós-cotas. 2019. 196 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

BUENO, M. F. S.; WESCHENFELDER, V. I. Cotas raciais nas universidades brasileiras: a ética da alteridade e a educação das relações étnico-raciais. **Identidade!**, v. 28, n. 2, p. 197-221, 2023. <https://doi.org/10.22351/id.v28i2.2889>

BURNS, J. The dynamics of accounting change: inter-play between new practices, routines, institutions, power and politics. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 13, n. 5, p. 566-596, 2000. <https://doi.org/10.1108/09513570010353710>

BURNS, J.; SCAPENS, R. W. Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. **Management Accounting Research**, v. 11, n. 1, p. 3-25, 2000. <https://doi.org/10.1006/mare.1999.0119>

CAETANO, L. D. A. **Ativismo institucional em torno dos instrumentos de ação pública**: os critérios de inclusão racial no serviço público federal. 2017. 87 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão de Políticas Públicas) - Departamento de Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

CAMILLOTO, B.; CAMILLOTO, L. Comissões de heteroidentificação racial: por quem os sinos deveriam dobrar? **Educação & Sociedade**, v. 43, p. e254673, 2022. <https://doi.org/10.1590/ES.254673>

CAMPOS JR, J. J. F.; KASSAI, J. R.; CARVALHO, L. N. G.; HIGUCHI, L. Os princípios do Integrated Reporting presentes nas empresas da carteira ISE. In: CSEAR SOUTH AMERICA CONFERENCE, 2015, Salvador. **Anais [...]**, Salvador, 2015.

CANADÁ. **Canadian Bill of Rights, SC 1960**. In: Hogg, P. W. Constitutional Law of Canada. v. 2, Toronto: Thomson Reuters, 2007.

CAPES. **Edital 17/2023**: Programa de Desenvolvimento da Pós-graduação (PDPG) - Políticas afirmativas e diversidade. Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/editais/29062023_Edital_2007874_Edital_17_2023.pdf. Acesso em: 15 mar. 2024.

CAPLAN, L. **Up against the law**: affirmative action and the Supreme Court. New York: The Twentieth Century Fund Press, 1997.

CARVALHO, J. J. **Inclusão étnica e racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. São Paulo: Attar, 2005.

CARVALHO, J. J. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**, n. 68, p. 88-103, 2006. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i68p88-103>

CASTRO, A.; ALMEIDA, J. Q. Da contravenção penal ao crime de racismo: uma história de impunidade. **Mosaico**, v. 9, n. 15, p. 30-47, 2018. <https://doi.org/10.12660/rm.v9n15.2018.76867>

CASTRO-GÓMEZ, S. Decolonizar la universidad: la hybris del punto cero y el diálogo de saberes. In: CASTRO-GÓMEZ, S.; GROSGOUEL, R. **El giro decolonial**: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre, 2007. p. 79-91.

CERIBELI, H. B.; INÁCIO, D. W. S. Uma análise da relação entre a gestão da diversidade, a legitimação interna, o respeito interno percebido e a identificação organizacional dos empregados. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 13, n. 2, p. 22-42, 2022. <https://doi.org/10.13059/racef.v13i2.780>

CHIAPELLO, E. Critical accounting research and neoliberalism. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, n. C, p. 47-64, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.09.002>

CHIAPELLO, E.; MEDJAD, K. An unprecedented privatisation of mandatory standard-setting: The case of European accounting policy. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 20, n. 4, p. 448-468, 2009. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2008.09.002>

CLARK, K. B. **Dark ghetto**: Dilemmas of social power. Middletown: Wesleyan University Press, 1989.

COLLINS, R. **The credential society**. New York: Academic Press, 1979.

COOKE, B. The denial of slavery in management studies. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 8, p. 1895-1918, 2003. <https://doi.org/10.1046/j.1467-6486.2003.00405.x>

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. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830403, 2022. <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>

DAMASCENO, V. Perfil racial dos docentes da USP analisa baixo índice de professores negros. **AUN - Agência Universitária de Notícias**, 23 mar. 2017, São Paulo.

DANTAS, A. S. R.; ALMEIDA, A. M. F. The diffusion of racial validation panels in public universities-institutions and organizational change. **Dados**, v. 67, n. 4, p. e20220081, 2024. <https://doi.org/10.1590/dados.2024.68.2.347x>

DEEPHOUSE, D. L.; BUNDY, J.; TOST, L. P.; SUCHMAN, M. C. Organizational legitimacy: Six key questions. In: Greenwood, r.; Oliver, c.; Lawrence, t.; Meyer, r. **The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism**. Sage: Forthcoming 2017. <https://doi.org/10.4135/9781446280669.n2>

DEGLER, C. N. **Neither black nor white: Slavery and race relations in Brazil and the United States**. Madison: University of Wisconsin Press, 1986.

DIAS, E. G.; MISHIMA, S. M. Análise temática de dados qualitativos: uma proposta prática para efetivação. **Revista Sustinere**, v. 11, n. 1, p. 402-411, 2023. <https://doi.org/10.12957/sustinere.2023.71828>

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p. 74-89, 2005. Disponível em: <https://hml-bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37123>. Acesso em: 18 fev. 2024.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983. <http://www.jstor.org/stable/2095101?origin=JSTOR-pdf>

DUARTE, E. P.; FERREIRA, G. L. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **A&C – Revista de Direito Administrativo e Constitucional**, v. 17, n. 70, p. 199-235, 2017. <https://doi.org/10.21056/aec.v17i70.494>

DU BOIS, W. E. B. **The souls of black folk: with the talented tenth and the souls of white folk**. 1 ed. New York: Penguin Classics, 2021.

EISENHARDT, K. M. Agency and institutional theory explanations; the case of retail sale compensation. **Academy of Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 488-511, 1988. <https://doi.org/10.2307/256457>

EUA - ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Civil Rights Act of 1961**. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1961.

EUA - ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Civil rights act, 1964**. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1964.

EUA - ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Voting rights act, 1965**. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1965.

EURICO, M.; GONÇALVES, R.; FORNAZIER, T. Racismo e novo pacto da branquitude em tempos de pandemia: desafios para o Serviço Social. **Serviço Social & Sociedade**, v. 140, p. 84-100, 2021. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.239>

FARIA, I. P. Cotas raciais em concurso público: O ingresso na carreira docente. **Diálogo**, n. 32, p. 147-165, 2016. <https://doi.org/10.18316/2238-9024.16.36>

FERNANDES, R. R.; SANTOS, V. S.; JACOB, A.; DIAS, R. R. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação e Sociedade**, v. 42, p. e254846, 2021. <https://doi.org/10.1590/ES.254846>

FERREIRA, G. L. **A promoção da (des)igualdade racial no serviço público**: burocracia, ativismo e as ações afirmativas no Instituto Rio Branco. 2022. 333 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

FERREIRA, G. L.; IGREJA, R. L. Legislações brasileiras sobre cotas raciais no serviço público: uma análise da categorização racial e da distribuição temporal e espacial. **Boletim de Análise Político-institucional - IPEA**, n. 31, p. 148-157, 2021. <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art16>

FERREIRA, T. C.; CALDANA, A. C. F.; BATALHÃO, A. C. S.; ALVES, M. F. R.; PALIARI, J. C. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: o impacto de grandes representantes da construção brasileira. **Ambiente & Sociedade**, v. 26, p. e00582, 2023. <https://doi.org/10.1590/1809-4422asoc20210058r2vu2023L2AO2023>

FIGUEIREDO, N. M. A. **Método e metodologia na pesquisa científica**. 2 ed. São Caetano do Sul: Yendis, 2007.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902000000300003>

FRAGALLI, A. C.; PANHOCA, L.; GONZÁLEZ, A. D.; ALMEIDA, L. B.; COSTA, M. C. Relato Integrado de uma propriedade agrícola: um estudo de caso com base no framework do International Integrated Reporting Council (IIRC). In: XXI CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS – ABC, 2014, Natal. **Anais [...]**, Congresso Brasileiro de Custos-ABC, Natal, 2014.

FRANCE. **[Constitution (1958)]**. Constitution de la Ve République a été adoptée par le Peuple français par le référendum du 28 septembre 1958, et promulguée par le président de la République le 4 octobre. Paris: Présidence de la République, 1958. Disponível em: https://www.senat.fr/evenement/revision/texte_originel.html. Acesso em: 01 out. 2024.

FREYRE, G. **O Brasil em face das Áfricas negras e mestiças**. Rio de Janeiro: Federação das Associações Portuguesas, 1962.

GALANTE, A.; CERNE, K. Non-financial reporting in Croatia: current trends analysis and future perspectives. **Management**, v. 12, n. 1, p. 41-58, 2017. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.12.41-58>

GALLHOFER, S.; HASLAM, J. **Accounting and emancipation**: Some critical interventions. London: Routledge, 2002.

GALLHOFER, S.; HASLAM, J.; KAMLA, R. The accountancy profession and the ambiguities of globalisation in a post-colonial, Middle Eastern and Islamic context: Perceptions of accountants in Syria. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 22, n. 4, 376–395, 2011. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.09.003>

GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa. **O que são ações afirmativas**. Rio de Janeiro, 2013.

GEOCAPES. **Distribuição de discentes de pós-graduação no Brasil**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso em: 20 mai. 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conheça o Brasil – População “cor ou raça”**. IBGE Educa Jovens, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,9%2C1%25%20como%20pretos>. Acesso em: 5 mai. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES, A. C. **A aplicação da lei Federal 12.990 de 2014 na Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ**: análise dos editais de seleção para o corpo docente entre 2014-2019. 2021. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão Pública) – Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

GOMES, I.; MARLI, M. IBGE mostra as cores da desigualdade. **Agência IBGE Notícias**, Revista Retratos, 11 de mai de 2018, v. 11, p. 14-19, Rio de Janeiro, 2018.

GOMES, M. B. N.; SPOLLE, M. V. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Revista Contraponto**, v. 7, n. 2, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/contraponto/article/view/108847>. Acesso em: 8 jul. 2024.

GOMES, N. L.; SILVA, P. V. B.; BRITO, J. E. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. 1-14, 2021. <https://doi.org/10.1590/ES.258226>

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro**: parte geral. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. **Lugar de negro**. São Paulo: Zahar, 2022.

GORDIANO, G.; FERREIRA, Y.; PEREIRA, B. “Você Foi Selecionado/a (?) (!)”: ações afirmativas e políticas de inclusão na pós-graduação *stricto sensu* em contabilidade no Brasil. In: CONGRESSO ANPCONT, 2023, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Anpcont, 2023.

GRAY, R.; KOUHY, R.; LAVERS, S. Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 8, n. 2, p. 47-77, 1995. <https://doi.org/10.1108/09513579510146996>

GREENWOOD, R.; HININGS, C. R. Understanding radical organizational change: Bringing

together the old and the new institutionalism. **Academy of Management Review**, v. 21, n. 4, p. 1022-1054, 1996.

GREENWOOD, R.; MEYER, R. E. Influencing ideas: a celebration of DiMaggio and Powell (1983). **Journal of Management Inquiry**, v. 17, n. 4, p. 258-264, 2008. <https://doi.org/10.1177/1056492608326693>

GROSFOGUEL, R. Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos póscoloniais: Transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 80, p. 115-147, 2008. <https://doi.org/10.4000/rccs.697>

GUIMARÃES, A. S.; RIOS, F.; SOTERO, E. Coletivos negros e novas identidades raciais. **Novos Estudos Cebrap**, v. 39, n. 2, p. 309-327, 2020. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000020004>

HELDER, R. R. **Como fazer análise documental**. Porto: Universidade de Algarve, 2006.

HERINGER, R. **A cor da desigualdade**: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil. Rio de Janeiro: Instituto de Estudos Raciais e Étnicos/Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1999.

HSIAO, J.; NOVA, S. P. D. C. C. Abordagem geracional dos fatores que influenciam a escolha de carreira em contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 27, p. 393-407, 2016. <https://doi.org/10.1590/1808-057X201602980>

HOPPER, T.; MACINTOSH, N. Management accounting as disciplinary practice: the case of ITT under Harold Geneen. **Management Accounting Research**, v. 4, n. 3, p. 181-216, 1993. <https://doi.org/10.1006/mare.1993.1011>

HOPWOOD, A. G. On trying to study accounting in the contexts in which it operates. In: HOPWOOD, A. G. **Accounting from the outside**. 1 ed. Abingdon: Routledge, 1988. p. 19.

IBARRA-COLADO, E. Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: thinking otherness from the margins. **Organization**, v. 13, n. 4, p. 463-488, 2006. <https://doi.org/10.1177/13505084060605>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3xn14S7>. Acesso em: 18 mai. 2024.

KILIÇ, M.; KUZHEY, C. Assessing current company reports according to the IIRC integrated reporting framework. **Meditari Accountancy Research**, v. 26, n. 2, p. 305-333, 2018. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2017-0138>

KING, M. L. **Stride toward freedom**: The Montgomery story. London: Souvenir Press, 2011.

KLOVIENÉ, L.; SPEZIALE, M. Sustainability reporting as a challenge for performance measurement: literature review. **Economics and Business**, v. 26, p. 44-53, 2014. <https://doi.org/10.7250/eb.2014.019>

LAMINE, W.; ANDERSON, A.; JACK, S. L.; FAYOLLE, A. Entrepreneurial space and the freedom for entrepreneurship: Institutional settings, policy, and action in the space industry. **Strategic Entrepreneurship Journal**, v. 15, n. 2, p. 309-340, 2021. <https://doi.org/10.1002/sej.1392>

LAURINDO, K. R.; SILVA, R. A. A produção científica sobre cotas raciais: Um breve estudo na biblioteconomia e ciência da informação. **Encontros Bibli**, v. 28, p. 1-26, 2023. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2023.e92660>

LEÃO, N.; CANDIDO, M. R.; CAMPOS, L. A.; FERES JÚNIOR, J. Relatório das desigualdades de raça, gênero e classe. **Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa**, v. 1, p. 1-21, 2017.

LOPES, I.; LIMA, J. P. R. Diversidade e inclusão: reflexões e impactos da natureza política da contabilidade. **Revista Contabilidade & Inovação**, v. 1, n. 1, p. 1-33, 2022. <https://doi.org/10.56000/rci.v1i1.71482>

MAGGIE, Y.; FRY, P. Cotas raciais: construindo um país dividido. **Revista Econômica**, v. 6, n. 1, p. 153-161, 2004. <https://doi.org/10.22409/reuff.v6i1.34948>

MARABLE, M. **Beyond black and white: transforming African-American politics**. London: Verso, 1995.

MASINI, E. F. S.; BAZON, F. V. M. **A inclusão de estudantes com deficiência, no ensino superior**. Caxambu, MG: Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gt20/gt201195int.rtf>. Acesso em: 08 ago. 2024.

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. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>

MENDES, D.; FONSECA, A.; SAUERBRONN, F. Modes of ideology and coloniality in the accounting textbook. **Education Policy Analysis Archives**, v. 28, n. 99, p. 1-45, 2020. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5061>

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977. <http://dx.doi.org/10.1086/226550>

MEYER, J.; SCOTT, W. R.; STRANG, D. Centralization, fragmentation, and school district complexity. **Administrative Science Quarterly**, v. 32, p. 186-201, 1987.

MEYER, R. E.; HÖLLERER, M. A. Does institutional theory need redirecting? **Journal of Management Studies**, v. 51, n. 7, p. 1221-1233, 2014. <https://doi.org/10.1111/joms.12089>

MIRANDA, A. P. M.; SOUZA, R. R.; ALMEIDA, R. R. “Eu escrevo o quê, professor (a)?”: notas sobre os sentidos da classificação racial (auto e hetero) em políticas de ações

afirmativas. **Revista de Antropologia**, v. 63, n. 3, p. e178854, 2020. <https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.178854>

MOEHLECKE, S. Democratização e integração racial: a experiência de ação afirmativa nos Estados Unidos. In: 27º REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 2004, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu: Anped, 2004.

MULLINS, L. J. **Management & organisational behaviour**. 7 ed. London: Prentice Hall/Financial Times, 2004.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Petrópolis: Vozes, 1996.

MUSE, B. **American negro revolution: from nonviolence to black power**. 1 ed. New York: Lyle Stuart, 1970. 360 p.

NEUMAYER, E. **Weak versus strong sustainability: exploring the limits of two opposing paradigms**. Edward Elgar, 2003.

NICOLO, G.; ZANELATO, G.; MANES-ROSSI, F.; TIRON-TUDOR, A. Corporate reporting metamorphosis: empirical findings from state-owned enterprises. **Public Money and Management**, v. 41, n. 2, p. 138-147, 2021. <https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1719633>

NOGUEIRA, F. **Cotas raciais no curso de medicina da UFRGS na perspectiva docente: rupturas e configurações tecidas na garantia do direito à educação superior pública**. 2015. 173 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Education at a glance 2016: OECD indicators**. Paris: OECD Publishing, 2016.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação)**. 1958.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2007.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. 21 dez. 1965.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2024.

PACE, A. F. **O papel das comissões de heteroidentificação, como mecanismo efetivo de seleção de negros aos cargos das universidades públicas federais**. 2019. 281 f. Tese (Doutorado em Educação) - Instituto de Educação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

PAIXÃO, M.; CARVANO, L. **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil, 2007-2008**. Rio de Janeiro: Garamont, 2008.

PALMA, V. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal. **Boletim de Análise Político-institucional - IPEA**, n. 31, p. 107-113, 2021. <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art11>

PEREIRA, F. S.; ROCHA NETO, I. Ações afirmativas: quem são os discentes da pós-graduação no Brasil. **Educação, Artes e Inclusão**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 105-127, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/13072>. Acesso em: 08 set. 2024.

PEREIRA, J. **Relato financeiro visão atual e futura**. 2013. 122 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial) - Visabeira Pro-Gestão de Serviços Partilhados, Coimbra, 2013.

PEREIRA, P. N. **Negras, professoras e cotistas: saberes construídos na luta pelo exercício da docência**. 2018. 178 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

PIAUÍ. **Lei nº 7.455, de 14 de janeiro de 2021**. Altera a Lei nº 5. 791 de 19 de agosto de 2008, que dispõe sobre a criação do Sistema de Cotas Sociais para Ingresso de Estudantes Oriundos de Escolas Públicas nas instituições públicas de ensino superior do Estado do Piauí. Teresina, PI: Governo do Estado, 2021. Disponível em: https://sapl.al.pi.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2021/4684/lei_no_7.455.pdf. Acesso em: 05 mai. 2024.

PIMENTEL, A. O método da análise documental: seu uso numa pesquisa histórica. **Cadernos de Pesquisa**, n. 114, p. 179-195, 2001. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742001000300008>

PINHO, V. A.; FERNANDES, M. N. Negros e Libertos no Sistema Prisional: reflexões sobre o papel das políticas públicas de ações afirmativas. **Revista História: Debates e Tendências**, v. 22, n. 2, p. 127-142, 2022. <https://doi.org/10.5335/hdtv.22n.2.13373>

QUIJANO, A. Coloniality of power, eurocentrism and Latin America. **Nepantla**, v. 1, n. 3, p. 533-580, 2000. <https://doi.org/10.1177/0268580900015002005>

RAMOS, C. **Entre classe e raça: um dilema brasileiro**. In: VI JORNADA INTERNA DE PÓS-GRADUANDOS DO PPGSA/UFRJ, Rio de Janeiro, 2004.

REIMOL, D. S.; FERREIRA, A. C. D.; SANTOS, T. L. Diversidade e inclusão no magistério federal nas instituições de ensino superior: um estudo sobre a UFRJ e UFRRJ. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 7, p. e3866, 2024. <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i7.3866>

REINO UNIDO. **Race relations act, 1965**. Londres: Her Majesty's Stationery Office, 1965.

REINO UNIDO. **Race relations act, 1968**. Londres: Her Majesty's Stationery Office, 1968.

RI – Relato Integrado. **Estrutura Internacional para Relato Integrado**, 2014.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 6.914, de 3 de outubro de 2014**. Dispõe sobre sistema de ingresso nos cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Governo do Estado, 2014. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/209682765896fa9e83257d890060356d?OpenDocument>. Acesso em: 15 abr. 2024.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3524, de 28 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Governo do Estado, 28 dez. 2000. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-3524-2000-rio-de-janeiro-institui-nova-disciplina-sobre-o-sistema-de-cotas-para-ingresso-nas-universidades-publicas-estaduais-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 10 set. 2023.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 6.959, de 14 de janeiro de 2015**. Altera o artigo 3º, da Lei nº 6.914, de 06 de novembro de 2014, na forma em que menciona. Rio de Janeiro, RJ; Governo do Estado, 2015. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/04d0a387d089d5c383257dcf005e8bb7?OpenDocument>. Acesso em: 03 abr. 2024.

ROBERTO, J. A. L. **Educadoras negras: construções docentes de raça e de gênero**. 2014. 105 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação. Universidade Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, 2014.

SANTOS, A. D. **Representações das cotas raciais na graduação e pós-graduação entre docentes produtividade em pesquisa (PQ) na Universidade Federal de Goiás**. 2018. 90 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Ciências Sociais, Universidade de Goiás, Goiânia, 2018.

SANTOS, D. F. L.; DAMIÃO, D. R. R. Responsabilidade social e econômica: O desafio do Relatório Integrado. In: 8º CONGRESSO IFBAE, 2015, Gramado. **Anais [...]**, Gramado, 2015.

SANTOS, E. S.; GOMES, N. L.; SILVA, G. M.; BARROS, R. C. S. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e253647, 2021. <https://doi.org/10.1590/ES.253647>

SAUERBRONN, F.; AYRES, R.; SILVA, C.; LOURENÇO, C. Decolonial studies in accounting? Emerging contributions from Latin America. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 99, n. 3, p. 102281, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2020.102281>

SAUERBRONN, F. F.; LIMA, J. P. R.; FARIA, A. Decolonizing-recolonizing curriculum in management and accounting. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, p. e230050, 2023. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230050.en>

SAYED, S. Financial reporting como instrumento ideológico para fins hegemônicos: evidências do Banco do Brasil (1853–1902). **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 13, n. 2, p. 154-175, 2020. <https://doi.org/10.14392/ASAA.2020130208>

SCAPENS, R. W. Never mind the gap: towards an institutional perspective on management accounting practice. **Management Accounting Research**, v. 5, n. 3-4, p. 301-321, 1994. <https://doi.org/10.1006/mare.1994.1019>

SCHROEDER, R. G.; CLARK, M. W.; CATHEY, J. M. **Financial accounting theory and analysis: text and cases**. USA: John Willey & Sons, 2011.

SCHROEDER, R. G.; CLARK, M. W.; CATHEY, J. M. **Financial accounting theory and analysis: text and cases**. Charlotte: John Wiley & Sons, 2022.

SCHUCMAN, L.V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**. São Paulo: Veneta, 2020.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de bolso, 2010.

SILVA E NETO, J.; PERALTA, D. A.; GONÇALVES, J. L. H. Ações afirmativas na pós-graduação: um olhar crítico para programas das áreas de ensino e educação. **Revista de Educação PUC-Campinas**, v. 27, p. 1-20, 2022. <https://doi.org/10.24220/2318-0870v27e2022a6512>

SILVA, A. C .C.; LEITE, D. G.; RIOS, F.; VINUTO, J. Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830405, 2022. <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0405>

SILVA, D. A.; SILVA, I. T. G.; SILVA, L. P. L.; CAVALCANTI, R. R. B. **A presença de pessoas negras em cargos de gestão no serviço público: uma análise da questão racial nos campi do litoral norte de Pernambuco, em uma Instituição Federal de Ensino**. 2023. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Processos Gerenciais) - Instituto Federal de Pernambuco, Paulista, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ifpe.edu.br/xmlui/handle/123456789/1123>. Acesso em: 30 ago. 2024.

SILVA, F. P.; BALTAR, P.; LOURENÇO, B. Colonialidade do saber, dependência epistêmica e os limites do conceito de democracia na América Latina. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 12, n. 1, p. 68-87, 2018. <https://doi.org/10.21057/10.21057/repamv12n1.2018.29489>

SILVA, L. R. F.; LOPES, I. F. Dialogando com a literatura sobre carreira em contabilidade: uma revisão crítica e narrativa. In: 24º USP INTERNATIONAL CONFERENCE ON ACCOUNTING, 2023, São Paulo. **Anais [...]**, São Paulo, 2023.

SILVA, S. M. C. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. 230 f. Tese (Doutorado em Controladoria e contabilidade) – Departamento de Contabilidade e Atuária, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. <https://doi.org/10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152>

SILVA, S. M. C. D.; NOVA, S. P. D. C. C. Pesquisa qualitativa ou qualidade em pesquisa? Um exemplo de contribuição sócio-humanista em pesquisa contábil. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 120-141, 2018. http://dx.doi.org/10.21446/scg_ufrj.v13i1.15860

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos**: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Brasília, DF: IPEA, 2014.

SISS, A.; ALMEIDA, V. S. O poder da branquitude e racismo institucional: percepções sobre o acesso à diplomacia brasileira. **Série Estudos - Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB**, v. 24, n. 50, p. 83-102, 2019. <https://doi.org/10.20435/serie-estudos.v24i50.1172>

SKRENTNY, J. D. **The ironies of affirmative action**: politics, culture, and justice in America. Chicago: University of Chicago Press, 1996.

SOUZA, J. **A elite do atraso**: da escravidão à lava-jato. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

STRANG, D.; MEYER, J. W. Institutional conditions for diffusion. **Theory and Society**, v. 22, p. 487-511, 1993. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00993595>

SUCHMAN, M. C. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 3, p. 571-610, 1995. <https://doi.org/10.2307/258788>

SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Loving v. Virginia**, 388 U.S. 1. 1967.

TATSCH, V. B. **Evidenciação das informações ambientais de empresas brasileiras**: Estudo comparativo com o Relatório Integrado do IIRC. 2014. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

TELLES, E. **Race in another America**: The significance of skin color in Brazil. Princeton: Princeton University Press, 2006.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. The institutionalization of institutional theory. Studying organization. **Theory & Method**, v. 1, p. 169-184, 1999. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1813/75038>. Acesso em: 18 set. 2024.

UFJF NOTÍCIAS. **Campanha da UFJF viraliza nas redes sociais**. UFJF Notícias, Rio de Janeiro, 4 fev. 2016. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2016/02/04/campanha-da-ufjf-viraliza-nas-redes-sociais/>. Acesso em: 10 jul. 2024

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Finanças. **Relatório de Gestão**. 2023. Disponível em: <https://planejamento.ufrj.br/relatorio-de-gestao/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

VELOSO, Serena. Aprovação das cotas raciais na UnB completa 15 anos. **UnB Notícias**, Brasília, 06 jun. 2018. Disponível em: <https://noticias.unb.br/publicacoes/76->

institucional/2319-aprovacao-das-cotas-raciais-na-unb-completa-15-anos. Acesso em: 12 jun. 2024.

VENTURINI, C. A. Políticas de inclusão na pós-graduação: os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 40, n. 2, p. 261-279, 2021. <https://doi.org/10.25091/10.25091/S01013300202100020005>

VERSIANI, A. F.; MONTEIRO, P. R. R.; REZENDE, S. F. L. Isomorfismo e variação da gestão escolar na rede pública brasileira de Ensino Fundamental. **Cadernos EBAPE**, v. 16, n. 3, p. 382-395, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395165934>

WAAL, J. W. H.; THIJSSSENS, T.; MAAS, K. The innovative contribution of multinational enterprises to the Sustainable Development Goals. **Journal of Cleaner Production**, v. 285, p. 125319, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125319>

WACHIRA, M. M.; BERNDT, T.; ROMERO, C. M. The adoption of international sustainability and integrated reporting guidelines within a mandatory reporting framework: Lessons from South Africa. **Social Responsibility Journal**, v. 16, n. 5, p. 613-629, 2020. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2018-0322>

WARREN, J. W.; TWINE, F. W. White Americans, the new minority? Non-blacks and the ever-expanding boundaries of whiteness. **Journal of Black Studies**, v. 28, n. 2, p. 200-218, 1997. <https://doi.org/10.1177/002193479702800204>

XAVIER, L. E. **Relato Integrado**: Um estudo sobre a aderência dos conceitos nas instituições financeiras brasileiras. 2015. 52 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

YIN, R. K. **Case study research**: design and methods. 4th ed. California: Thousand Oaks, 2009.

ZEFF, S. A. Big Eight firms and the accounting literature: The falloff in advocacy writing. **Journal of Accounting, Auditing & Finance**, v. 1, n. 2, p. 131-154, 1986. <https://doi.org/10.1177/0148558X8600100206>

APÊNDICE 1 - Roteiro de Entrevista: Papel da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PR4) na Implementação da Lei 12.990/2014 nos Concursos Docentes da UFRJ

Abertura e Introdução:

Agradecimento e apresentação:

- Agradecer ao entrevistado pela disponibilidade e explicar brevemente o objetivo da entrevista.
- Informar que a entrevista faz parte de uma pesquisa de doutorado sobre a implementação da Lei 12.990/2014 e seu impacto na contratação de docentes na UFRJ, com foco no papel da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PR4).
- Ressaltar a confidencialidade da entrevista e a possibilidade de o entrevistado não responder a alguma pergunta, caso prefira.

Explicação sobre o formato:

- Informar que a entrevista terá cerca de 30 a 60 minutos.
- Explicar que a conversa será dividida em temas como o papel da PR4 na seleção docente, monitoramento das cotas raciais, e colaboração com outros setores da universidade.
- Solicitar permissão para gravar a entrevista

O Papel da PR4 na Seleção de Docentes

Funções da PR4 na seleção docente:

- Qual é o papel da PR4 no processo de seleção de docentes? A PR4 é responsável pela edição e publicação dos editais de concursos docentes?
- Como a PR4 contribui para garantir que os princípios da Lei 12.990/2014 (Lei de Cotas) sejam aplicados nos concursos docentes?

Atribuições específicas em relação às cotas raciais:

- A PR4 tem alguma atribuição específica no que diz respeito à implementação das cotas raciais nos concursos? Se sim, como esse processo é organizado?
- Como a PR4 colabora com outros setores, como a Superintendência de Ações Afirmativas (Sgaada), para garantir a aplicação correta da Lei de Cotas nos concursos?

Monitoramento e Avaliação da Aplicação da Lei de Cotas

Processo de avaliação:

- Como a PR4 avalia se há diferenças entre o que é prescrito na Lei 12.990/2014 e o que é efetivamente aplicado nos editais e concursos da UFRJ?
- Quais mecanismos de controle e acompanhamento são utilizados para garantir que as vagas reservadas para cotistas sejam corretamente oferecidas e preenchidas?

Relatórios e prestação de contas:

- A PR4 gera relatórios específicos sobre o cumprimento da Lei de Cotas nos concursos docentes? Esses relatórios são incluídos no Relatório de Gestão da UFRJ?
- Os dados gerados pela PR4 em relação à aplicação das cotas são compartilhados com outros setores ou com a sociedade de forma pública?

Interação e Colaboração com Outros Setores

Colaboração com outros setores:

- Quais setores dentro da UFRJ a PR4 colabora diretamente para a implementação e monitoramento da Lei de Cotas nos concursos docentes?
- Como é a interação com a Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade (Sgaada)? Existem canais de comunicação específicos para discutir a aplicação das políticas de cotas?

Mapeamento das políticas de cotas:

- A PR4 realiza algum tipo de mapeamento das políticas de cotas raciais aplicadas nos concursos docentes? Como essas informações são utilizadas no planejamento e na gestão de pessoas?
- Há um sistema de acompanhamento da eficácia das políticas de cotas? Se sim, como esse sistema opera e quais são seus resultados até o momento?

Desafios Institucionais e Teoria Institucional

Desafios na institucionalização das cotas raciais:

- A PR4 encontrou desafios na institucionalização das cotas raciais nos concursos docentes? Se sim, quais foram os principais obstáculos e como foram superados?

Impacto institucional da Lei de Cotas:

- Na sua opinião, como a Lei de Cotas tem modificado o perfil de contratação de docentes na UFRJ? A universidade está se aproximando dos objetivos de inclusão e diversidade étnica que a lei prevê?

Sugestões e Considerações Finais

Sugestões para aprimoramento das políticas:

- O(a) senhor(a) acredita que há formas de melhorar a implementação da Lei de Cotas e outras políticas de inclusão racial nos concursos docentes da UFRJ? Quais ações poderiam ser tomadas pela PR4 para fortalecer a aplicação dessas políticas?

Comentários adicionais:

- Gostaria de acrescentar mais alguma consideração ou reflexão sobre o papel da PR4 ou sobre a implementação das políticas de inclusão racial na UFRJ?

Agradecimento e Encerramento:

- Agradecer novamente pela disponibilidade e pelas contribuições.

- Reforçar a importância da pesquisa para o entendimento e aprimoramento das políticas de cotas raciais na UFRJ.

APÊNDICE 2 - Roteiro de Entrevista: Impactos da Lei 12.990/2014 na Contratação de Docentes na UFRJ

Abertura e Introdução:

Agradecimento e apresentação:

- Agradecer ao entrevistado pela disponibilidade e explicar brevemente o propósito da entrevista.
- Informar que a entrevista faz parte de uma pesquisa de doutorado sobre a Lei 12.990/2014 e suas implicações nos concursos docentes na UFRJ.
- Explicar que a entrevista será confidencial e que o entrevistado pode optar por não responder a qualquer pergunta.

Explicação sobre o formato:

- Informar que a entrevista poderá durar em torno de 30 a 60 minutos.
- A entrevista será estruturada em temas como: experiência no concurso, percepções sobre o tratamento no ambiente acadêmico e papel das ações afirmativas.
- Solicitar consentimento para a gravação da entrevista.

Contextualização do Participante

Trajetória Acadêmica e Profissional

Poderia contar um pouco sobre sua trajetória acadêmica e profissional?

Experiência Pessoal no Concurso Docente

- Poderia compartilhar como foi o processo seletivo? Quais foram suas expectativas em relação à aplicação da Lei de Cotas (12.990/2014)?

CrITÉRIOS adotados no certame:

- Como o(a) senhor(a) percebeu a destinação de vagas para cotistas no concurso em que participou?
- Em sua opinião, os critérios adotados para a destinação das vagas atenderam de forma justa ao que a lei preconiza?

Percepção sobre a Implementação da Lei de Cotas

Modificação do perfil de contratação:

- Na sua visão, a Lei 12.990/2014 tem contribuído para modificar o perfil de contratação de professores na UFRJ? De que maneira?

Percepção institucional:

- Como o(a) senhor(a) avalia a postura da UFRJ quanto à implementação das políticas de ações afirmativas e inclusão racial?
- Existe alguma diferença entre o que está prescrito na lei e o que é aplicado na prática?

Desafios na implementação:

- Quais desafios ou obstáculos o(a) senhor(a) percebe no cumprimento da Lei de Cotas dentro da universidade?
- Há políticas complementares que poderiam melhorar a aplicação da lei e a inclusão racial no quadro docente?

Vivência Acadêmica e Oportunidades no Ambiente Universitário

Tratamento no ambiente de trabalho:

- Desde a sua aprovação como docente, o(a) senhor(a) sentiu algum tipo de tratamento diferente em relação aos colegas que não foram contratados via cotas raciais?
- A universidade oferece as mesmas oportunidades para docentes cotistas e não cotistas em termos de carreira, recursos e desenvolvimento acadêmico?

Contribuição para a equidade racial:

- Como o(a) senhor(a) acredita que professores negros podem contribuir para a promoção da equidade racial nas universidades, especialmente por meio do ensino, pesquisa e extensão?
- O(a) senhor(a) tem desenvolvido projetos ou atividades acadêmicas que visam promover a equidade racial na UFRJ? Poderia compartilhar alguns exemplos?

Reflexões sobre a Lei de Cotas e Ações Afirmativas

Importância das cotas:

- Se as cotas raciais não existissem, o(a) senhor(a) acredita que teria tido a mesma oportunidade de ingressar como docente na UFRJ? Por quê?

Avaliação da política de cotas:

- Na sua opinião, a Lei de Cotas tem alcançado seu objetivo de promover a diversidade étnica no corpo docente da UFRJ? O que poderia ser melhorado?
- Qual sua visão sobre a continuidade ou aprimoramento da Lei de Cotas nos próximos anos?

Sugestões e Encerramento

Sugestões para o futuro:

- O(a) senhor(a) acredita que há outras políticas de ações afirmativas que poderiam complementar ou substituir o sistema de cotas raciais? Quais seriam essas propostas?

Comentários adicionais: - O(a) senhor(a) gostaria de fazer mais algum comentário ou reflexão sobre o tema abordado ou sobre sua experiência pessoal?

Agradecimento e Encerramento:

- Agradecer novamente o tempo e as contribuições do entrevistado.

- Reforçar a importância da confidencialidade dos dados e que o material será usado apenas para fins de pesquisa.

ANEXO 1 – Termo de aprovação do Comitê de Ética

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE DA INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA, LEI DE COTAS PARA CONCURSO PÚBLICO NO MAGISTÉRIO FEDERAL: um estudo de caso sobre a UFRJ

Pesquisador: DIEGO DOS SANTOS REIMOL

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 82665234.2.0000.5582

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.126.190

Apresentação do Projeto:

O pesquisador apresenta o seguinte resumo da sua pesquisa:

"No contexto do combate ao racismo estrutural, a informação não financeira desempenha um papel importante. O racismo estrutural refere-se às práticas, políticas e sistemas arraigados que perpetuam a discriminação e a desigualdade com base na raça. Para enfrentar esse desafio, é essencial coletar, analisar e divulgar informações não financeiras relacionadas à diversidade, equidade e inclusão dentro das organizações. Enquanto o debate sobre a representação dos alunos cotistas tem sido objeto de análise e discussão, uma dimensão igualmente relevante e intrínseca do cenário acadêmico permanece muitas vezes à margem dessa discussão: a composição do corpo docente. Nas universidades federais do Brasil, as lógicas institucionais que permeiam a formação desse corpo docente tornaram-se o cerne de um estudo multifacetado e essencial."

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar as características raciais do quadro docente em uma universidade federal do Brasil após a implementação da lei de cotas em concursos públicos, à luz da teoria institucional, no

Endereço: Av Pasteur, 250-Prata Vermelha, prédio CFCCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21) 3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

**UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO**



Continuação do Parecer: 7, 126, 180

período de 2014 até 2024

Objetivo Secundário:

Identificar os participantes pela elaboração, definição de regras e estabelecimento de critérios dos editais dos concursos;

Analisar a lista de inscritos nos concursos destinados à reserva de vagas para negros;

Analisar a relação das lógicas institucionais da universidade com a promoção de vagas cotistas;

Verificar a contribuição das leis de ações afirmativas para uma maior equidade racial no quadro de professores universitários na UFRJ

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador apresentou tanto os riscos como benefícios em consonância com a resolução 510/16, atendendo ao requerido no 1º parecer.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Não é objeto de análise do presente Comitê mérito da pesquisa, apenas se atendo aos aspectos éticos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os documentos estão em consonância com a resolução 510/16, após o pesquisador atender ao 1º parecer.

Recomendações:

sem recomendação

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto está aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Endereço: Av Pasteur, 250-Prata Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21) 3938-3167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

**UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO**



Continuação do Parecer: 7.126.190

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2365893.pdf	26/09/2024 16:20:07		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	ModelodeTCLEajustadoeatuizado.pdf	26/09/2024 16:19:16	DIEGO DOS SANTOS REIMOL	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinada_assinada_pelo_diretor_facc.pdf	14/08/2024 20:40:53	DIEGO DOS SANTOS REIMOL	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Final.pdf	17/06/2024 20:01:48	DIEGO DOS SANTOS REIMOL	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 07 de Outubro de 2024

Assinado por:

FERNANDA MARIA DA COSTA VIEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Pasteur, 250-Prata Vermelha, prédio CICH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21) 3938-5167

E-mail: cep.cich@gmail.com