

São Paulo, 10 de Setembro de 2026.

NOTA TÉCNICA nº 01/2026 - DPESP/NUPIR

O NÚCLEO ESPECIALIZADO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL E DE DEFESA DOS POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS, órgão de execução da DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, no exercício de suas atribuições institucionais, a REDE LIBERDADE e AÇÃO EDUCATIVA emitem a presente nota técnica acerca dos dados apresentados no relatório da PRIP – USP, referente às Cotas e Bonificações nos Concursos para Docente na Universidade de São Paulo (USP), oriundas da Resolução nº 8434/2023 do Conselho Universitário da Universidade de São Paulo (USP).

I - Introdução e Objetivo da Nota Técnica

Inicialmente, importante ressaltar que o Núcleo Especializado de Promoção da Igualdade Racial e de Defesa dos Povos e Comunidades Tradicionais (NUPIR), atua como órgão que compõe a estrutura da DPESP, cuja missão é, dentre outras, adotar medidas para o enfrentamento de todas as formas de violência e de discriminação direta ou indireta que afetem o reconhecimento e gozo de direitos das populações negra e indígena e comunidades tradicionais, bem como seus acessos a políticas públicas com o objetivo de assegurá-las gozo pleno de suas cidadanias.

Desta forma, o NUPIR detém como premissa primordial agir ativamente e acompanhar a institucionalização de políticas de inclusão nas universidades estaduais paulistas, buscando marcos legislativos pertinentes e diligenciando para indagar sobre a elaboração de estudos técnicos, constituição de comissões e providências internas necessárias à sua devida implementação nas Universidades Estaduais.

A questão da sub-representação de pessoas negras e indígenas no magistério superior denota aspecto do racismo estrutural, que constitui um sistema arraigado perpetuador de desigualdades e discriminações em todos os espaços sociais, pois configura um sistema que conserva privilégios, notadamente em ambientes acadêmicos.

Sob essa perspectiva, a barreira imposta à ascensão de docentes negros e indígenas na carreira universitária decorre de patente sucessão histórica de exclusões que se manifestam em cada etapa da trajetória acadêmica, desde o acesso à educação ao ingresso na docência.

Os números apresentados no relatório objeto da presente análise ilustram a realidade fática anterior à vigência da Resolução nº 8.434/2023 (Item III – Tabela 2), levantados no período de janeiro de 2022 a maio de 2023, e demonstram a insuficiente representação de docentes pretos, pardos e indígenas no âmbito da Universidade de São Paulo em contraponto com a paridade demográfica evidenciada pelo Censo de 2022 do IBGE.

Logo, a diversificação do corpo docente configura-se como vetor de justiça redistributiva, qualidade acadêmica e institucional. Isto porque, a presença de docentes negros e indígenas amplia os referenciais epistêmicos, os objetos de pesquisa e as abordagens pedagógicas disponíveis à comunidade acadêmica, além de cumprir função de representatividade e permanência para estudantes cotistas, que passaram a ocupar progressivamente o corpo discente da USP em razão sistema de cotas étnico-raciais vigentes, implementado por meio da Resolução nº 7373/2017.

Relembre-se que a Resolução nº 8.434, de 24 de maio de 2023, criou modelo dual: (i) reserva direta de 20% das vagas, restrita a editais com 3 ou mais vagas (arts. 5º, §1º, e 6º); e (ii) pontuação diferenciada, baseando-se em modelo de bonificação aritmética, para editais com 1 ou 2 vagas (arts. 5º, §2º, e 7º), com determinação de marco temporal obrigatório para a revisão da política de ação afirmativa docente ao final do primeiro triênio de vigência compreendido de maio de 2023 a maio de 2026 (art. 9º, §2º).

Com o intuito de proceder à análise da implementação da ação afirmativa e compreender os resultados obtidos para avaliar eventuais reformulações da proposta, a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP/USP) publicou, em junho de 2026, a *Nota Técnica sobre Cotas e Bonificações nos Concursos para Docentes na USP*, revelando dados basilares que fundamentam a necessidade de revisão do marco regulatório da Universidade.

Nesta perspectiva, com o objetivo de fornecer subsídios que contribuam para o aprimoramento da política afirmativa adotada pela Universidade de São Paulo, o Núcleo Especializado de Promoção da Igualdade Racial e de Defesa dos Povos e Comunidades Tradicionais (NUPIR) apresenta as considerações que seguem.

III - Diagnóstico crítico: Inefetividade do modelo híbrido (2023-2026)

Antes de analisar as informações apresentadas pela Universidade em sua Nota Técnica, cumpre destacar o contexto em que se insere a discussão sobre ações afirmativas para docentes na USP. Estudo produzido pela Rede Liberdade e pela Ação Educativa

identificou uma persistente sub-representação de pessoas negras no corpo docente da instituição ao longo dos últimos quatro anos.

Em 2022, do total de 5.538 docentes, apenas 32 se autodeclararam pretos e 114 pardos, somando 146 pessoas negras, o que representa aproximadamente 2,6% do total. A proporção se manteve em 2023, em que pese uma redução geral no número de docentes, mais acentuada entre pretos e pardos. No ano seguinte, há um ligeiro crescimento, com docentes negros chegando a 164, em um universo de 5339 docentes, ou 3,1% do total. Por fim, em 2025, verifica-se o maior crescimento da série, com 54 docentes pretos e 165 pardos, resultando em 219 pessoas negras entre os 5.528 docentes da universidade.

Ainda assim, esse contingente representa apenas cerca de 4% do total de professores da instituição, revelando que a presença de docentes negros e negras permanece extremamente baixa em comparação ao número de docentes brancos. Dessa forma, demonstra-se um cenário em que mesmo o crescimento proporcional no número de docentes negros parte de uma linha de base extremamente reduzida, pouco modificando o perfil racial do corpo docente da universidade.

Da análise dos dados estatísticos apresentados no relatório da PRIP/USP, depreende-se que a implementação da política afirmativa Resolução nº 8.434, de 24 de maio de 2023 alavancou a participação (de 11% para 16,6%) e admissão (de 4,9% para 14,8%) de pessoas pretas, pardas e indígenas em concursos de docente na USP, em comparação com concursos posteriores em reserva de vaga.

Ressalta-se que este aumento numérico também se relaciona com a melhoria nos critérios de apuração dos indicadores, como quesitos raça/cor, autodeclaração na inscrição e vinculação a ações afirmativas, adotados a partir de 2022, e não exclusivamente de efeito programático da reserva ou da bonificação.

A ausência de série histórica uniforme antes desse marco regulatório impõe cautela na leitura do salto percentual como indicador isolado de sucesso da política, reforçando que o modelo delineado pela Resolução nº 8.434/2023 demonstra insuficiência na efetivação da proposta.

Dos 1.721 concursos docentes concluídos no período de janeiro de 2022 a maio de 2026, 1.585 ofertaram apenas 1 vaga e 108 ofertaram 2 vagas, totalizando 98,37% dos certames analisados. Esse percentual decorre de características estruturais do próprio procedimento de concursos docente da instituição de ensino, que tornam pouco provável

e praticamente ineficaz, qualquer estratégia de equalização centrada na reserva direta de vagas.

Concursos docentes têm sido vinculados a vagas específicas de departamento e área de conhecimento, abertas conforme a necessidade pontual de cada unidade, assim estimular as unidades a agruparem vagas em um mesmo edital para que a reserva direta do art. 6º da Resolução nº 8.434/2023 passe a incidir com maior frequência, pressupõe alteração na lógica de planejamento de contratações que, historicamente, vem ocorrendo na USP.

Lado outro, quanto aos concursos com previsão de três vagas, apenas 18 concursos (1,5% dos 1.189 concluídos após a vigência da resolução) aplicaram a reserva. Todavia, infere-se que nestes concursos com alocação de reserva de vaga, a atratividade foi expressiva: 83% desses concursos tiveram inscritos PPI, o que evidencia que o mecanismo de vaga reservada gera confiança no público-alvo, ao contrário da bonificação, amplamente criticado pelo Coletivo de Docentes Negras e Negros da Universidade de São Paulo em nota pública já de conhecimento da Universidade

Nos 346 concursos com registro informatizado a partir de 2025, que resultaram na indicação de 390 docentes indicados, temos que dos 67 docentes pretos e pardos indicados, apenas 37 requereram a política afirmativa e 16 usaram o sistema de pontuação diferenciada, sendo que 4 não obtiveram qualquer efeito prático por serem candidatos únicos.

Concluiu-se, então, que no máximo 18% dos candidatos PPI indicados angariaram real proveito do critério de bonificação. Esse percentual residual de efetividade não pode ser lido isoladamente, a bonificação é o único mecanismo de ação afirmativa disponível nos 98,37% dos concursos docentes que ofertam apenas uma ou duas vagas, precisamente o universo em que a maioria absoluta dos certames da USP se concentra.

Isso significa que, para a esmagadora maioria dos concursos docentes realizados na Universidade, a política de ação afirmativa equivale, na prática, a um instrumento com taxa de efetividade insuficiente para a proposta contida na Resolução nº 8.434/2023.

Há contradição inerente quanto a representatividade pretendida quando se utiliza o mecanismo estruturalmente mais frágil, no caso, a bonificação, como parâmetro para os concursos de vaga única ou dupla, enquanto o mecanismo mais robusto permanece confinado a uma fração residual de 1,63% dos certames.

Do mesmo modo, estes aspectos reverberam na assimetria vertical da carreira, uma vez que a participação de docentes PPI admitidos concentra-se em cargos temporários (17,6%), cai para 14,7% entre Doutores e para apenas 8,3% entre Titulares, hierarquia inversamente proporcional à estabilidade do cargo, e distante da meta de representatividade da população negra paulista no topo da carreira universitária.

Em síntese, o modelo de bonificação é complexo, de baixa adesão e se revelou incapaz de produzir inclusão racial entre os docentes da USP, de maneira que o modelo da reserva direta de vagas se torna o norte do direcionamento da política pública.

Caso mantida a dinâmica atual, com parte ínfima dos concursos submetidos ao mecanismo de reserva de vagas mais efetivo, o desenvolvimento da política de inclusão racial no corpo docente da USP ocorrerá com ritmo lento, frustrando a imprescindível representatividade demográfica no contexto da Universidade, uma vez que a instituição ocupa posição de destaque como referência acadêmica em âmbito nacional e internacional.

Portanto, a manutenção do modelo híbrido estabelecido na Resolução nº 8.434/2023 tende a obstar o alcance do objetivo essencial da política afirmativa, independentemente do tempo de vigência que lhe seja concedido.

IV - Análise Jurídica - Vedação ao fracionamento de vagas - Diretrizes do Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça

A reserva de vagas em concursos públicos constitui instrumento compatível com a igualdade material, desde que preserve a exigência de aprovação com nota mínima, a impessoalidade, a publicidade e mecanismos adequados de controle contra fraudes, diretrizes que assentam a jurisprudência pátria aplicável referente a política afirmativa para concursos de docente da USP sob análise.

No caso paradigma da ADC nº 41, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da reserva no percentual de 20% das vagas para pessoas negras em concursos públicos, implementado pela Lei nº 12.990/2014, atual Lei nº 15.142/2025, tornando-se o principal precedente sobre a pauta e alinhado com a agenda 2030 da ONU para promoção da redução das desigualdades.

A Suprema Corte fixou parâmetros operacionais de aplicação: (i) os percentuais de reserva devem incidir sobre todas as fases do concurso; (ii) a reserva deve abranger a totalidade das vagas ofertadas; (iii) os concursos não podem fracionar vagas segundo a especialização exigida como forma de burlar a política afirmativa, que só se aplica a

certames com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória resultante dos critérios de alternância e proporcionalidade deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

O entendimento firmado na ADC nº 41 balizou o STF no exame da controvérsia levantada na Rcl nº 53.643, em que se discutiu a observância da política afirmativa em concurso público cujas vagas se encontravam distribuídas entre diferentes áreas ou departamentos.

Embora a reclamação não tenha reconhecido violação da decisão paradigmática, o precedente reafirma a orientação fixada na ADC nº 41, segundo a qual a estruturação do certame não pode importar em fracionamento das vagas por especialidade como mecanismo apto a frustrar ou esvaziar a política de reserva destinada aos candidatos negros.

Em aplicação concreta desse entendimento, o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do AResp nº 1.425.161, reconheceu que a adoção de critério que considere isoladamente as vagas destinadas a cada especialidade, afastando a incidência do percentual de reserva sobre a totalidade das vagas ofertadas no edital, aponta contrariedade com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal.

A convergência entre as Cortes Superiores reforça o caráter consolidado da vedação ao fracionamento como diretriz de aplicação das políticas de ação afirmativa em concursos públicos, tanto na esfera federal quanto na estadual.

Embora a ADC nº 41 verse sobre lei federal, os fundamentos constitucionais que sustentam a decisão, quais sejam, isonomia material, combate ao racismo estrutural, proporcionalidade, não são específicos da esfera federal, posto que decorrem diretamente dos arts. 3º, IV, e 5º, *caput*, da CF, aplicáveis a toda a Administração Pública, inclusive universidades estaduais como a USP.

Isto posto, o piso de três vagas previsto no art. 5º, §1º, da Resolução nº 8.434/2023, ao concentrar 98,37% dos concursos docentes fora do alcance da reserva direta, produz, ainda que sem intenção declarada, o mesmo efeito prático que o STF e o STJ classificaram como fracionamento neutralizador da política afirmativa.

V - Experiências institucionais na adoção de políticas afirmativas para concursos de docente - Parâmetros da UNESP e UFBA

As eventuais reformulações da Resolução nº 8434/2023 podem tomar como referência modelos adotados por outras universidades públicas que vêm buscando conferir maior efetividade às políticas de inclusão racial nos concursos para ingresso na carreira docente.

Nesse contexto, apresentam-se como referências comparativas as experiências da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Universidade Estadual Paulista (UNESP), cujos modelos institucionais oferecem soluções distintas para alavancar a inclusão racial por meio da política de cotas nos concursos para ingresso na carreira docente.

Em busca de ampliar o perfil da comunidade universitária do estado com um dos maiores percentuais de pessoas autodeclaradas de pessoas negras do país (79,7% - Censo 2022/IBGE), a UFBA passou a adotar a reserva de vagas em todos os seus concursos considerando a totalidade de vagas do edital, sem aplicação de qualquer fracionamento sobre especialidades ou áreas, a partir de dezembro de 2018, com a publicação do Edital nº 02/2018 (cf. Anexo) para carreira de magistério.

Segundo dados informados no site da UFBA, o êxito da reestruturação dos critérios de aplicação da política afirmativa nos concursos de docente da instituição de ensino se mostrou evidente:

“(...) Entre o corpo de servidores técnicos e docentes, atualmente a maioria (56,3%) se autodeclararam negras, sendo 70,6% entre o corpo técnico-administrativos e **40,4% entre os docentes – o que denota o sucesso das cotas nos concursos públicos, implementadas mais recentemente, em 2018 e em 2019, respectivamente.** (...)” (Disponível em: https://ufba.br/ufba_em_pauta/perfil-racial-da-comunidade-universitaria-confirma-sucesso-das-acoes-afirmativas-na. Acesso em 21/08/2026) - grifos nossos

Além disso, a UFBA tem sustentado essa posição em litígios judiciais movidos por candidatos da ampla concorrência, defendendo o entendimento consolidado na ADC nº 41 de aplicação da reserva sobre o conjunto de vagas do processo seletivo como mecanismo coerente com a finalidade da política de cotas de promover a inclusão racial no corpo docente da Universidade.

Do mesmo modo, com intuito de assumir compromisso institucional de ampliação da presença de pessoas pretas, pardas e indígenas em seu corpo docente, a UNESP, através da Pró-reitoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (PROADE), aprovou em junho de 2026 a Resolução nº 19/26, instituindo a política de reserva de vagas para ingresso na carreira de docente da Universidade.

Nos termos esclarecidos pelos professores Leonardo Lemos de Souza (Pró-reitor de Ação Afirmativa, Diversidade e Equidade) e Maria Valéria Barbosa (Assessora da Pró-reitoria de Ação Afirmativa, Diversidade e Equidade), a aplicação da política afirmativa irá operar da seguinte maneira:

“(...) Do total de vagas destinadas às Unidades Universitárias para a contratação de docentes, será **reservada a fração de 1/3 (um terço) para o cumprimento da política de reserva de vagas. Inicialmente, a Universidade terá a contratação de 34 professores negros e indígenas, um para cada unidade universitária.** (...)” (Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2026/08/20/a-resolucao-no-19-26-e-a-politica-de-reserva-de-vagas-para-pessoas-pretas-pardas-e-indigenas-nos-concursos-publicos-para-ingresso-na-carreira-docente-na-unesp/>. Acesso em 21/08/2026) - grifos nossos

Desta forma, com o estabelecimento do citado marco regulatório, a UNESP decidiu conferir protagonismo a política de cotas como instrumento de promoção da diversidade racial, em superação às limitações inerentes à adoção do sistema de pontuação diferenciada.

A previsão de reserva de 33,3% das vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas busca conferir maior efetividade à política afirmativa e ampliar a representatividade desses grupos no corpo docente da instituição, contribuindo, ainda, para a construção de um ambiente universitário mais plural e para a ampliação de referenciais de identificação dos discentes pretos e pardos com a docência e a produção acadêmica.

Sendo assim, os modelos adotados pela UFBA e pela UNESP para a implementação de políticas de cotas raciais nos concursos para ingresso na carreira docente oferecem parâmetros concretos para o aperfeiçoamento da Resolução nº 8.434/2023, sobretudo quanto à adoção de critérios que permitam o cálculo da reserva sobre um conjunto mais amplo de vagas.

VI - Proposições de aprimoramento da política afirmativa para concursos de docência na USP instituída pela Resolução nº 8.434/2023

Diante do cenário apresentado e com base nos marcos jurisprudenciais e institucionais coligidos na presente análise, o Núcleo Especializado de Promoção da

Igualdade Racial e de Defesa dos Povos e Comunidades Tradicionais (NUPIR), a Ação Educativa e a Rede Liberdade apresentam as seguintes proposições de aprimoramento da política afirmativa proposta na Resolução nº 8.434/2023:

1. **Adote o percentual de, no mínimo, 30% das vagas dos concursos docentes da Universidade para candidaturas negras e indígenas com** as vagas agrupadas em único edital do concurso da Universidade, evitando-se o fracionamento por unidade/departamento.
2. **Prevalência do mecanismo de reserva de vagas:** Diante da ineficácia do sistema de bonificação diagnosticado no relatório elaborado pela PRIP/USP (18%, no máximo, de proveito real) e dos modelos institucionais implementados pela UFBA e UNESP, recomenda-se que a reserva direta de vagas se torne o mecanismo prevalente da política afirmativa prevista na Resolução nº 8.434/2023.
3. **Desenvolvimento de comunicação institucional efetiva referente a política afirmativa da Resolução nº 8.434/2023:** Indica-se que o Conselho Universitário, em conjunto com a PRIP/USP, elaborem estratégias permanentes de comunicação institucional, nos seguintes moldes: i) divulgação clara, em cada edital de abertura, dos critérios objetivos de aplicação da reserva; (ii) explicitação, em linguagem acessível, do referencial normativo e jurisprudencial que fundamenta a política (Resolução nº 8.434/2023, ADC nº 41 e precedentes correlatos), de modo a assegurar transparência e legitimidade perante toda a comunidade acadêmica; (iii) comunicação do objetivo da política em promover a aproximação da composição racial do corpo docente à representatividade demográfica do Estado de São Paulo e ampliar a diversidade racial no âmbito da Universidade; e (iv) canais de orientação ativa aos candidatos elegíveis, previamente à inscrição, sobre como e por que requerer a aplicação da política afirmativa;
4. **Preservação de revisão periódica da política afirmativa:** Recomenda-se manter a lógica trienal já prevista no art. 9º, §2º, da Resolução nº 8.434/2023, para que o modelo permaneça em constante processo de aprimoramento, fundamentado nos resultados da aplicação da política afirmativa nos concursos de docente da Universidade, tendo como parâmetro a participação de pessoas pretas e pardas na população do estado de São Paulo, de 38% segundo o Censo de 2022.

São Paulo, 10/09/2026.

Subscrevem a presente nota:

VINICIUS
CONCEICAO SILVA Assinado de forma digital
por VINICIUS CONCEICAO
SILVA:0140409050
9 Data: 2026.09.10 16:45:17
+03'00'

VINICIUS CONCEIÇÃO SILVA E SILVA

Defensor Público Coordenador do Núcleo Especializado de Promoção da Igualdade Racial e
de Defesa dos Povos e Comunidades Tradicionais (NUPIR)



ação
educativa

