



ANAIS DO SEMINÁRIO INTERDISCIPLINAR DO CURSO DE DIREITO



Direito, Relações Raciais e Interseccionalidades

II EDIÇÃO – 17/06/2024

DO SILÊNCIO À REPRESENTATIVIDADE: O RACISMO ESTRUTURAL NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCÊNCIA NOS CURSOS DE DIREITO DA BAHIA

*Ana Clara Evangelista Melo*¹, Arthur Barreto Lima*², David Alves de Souza*³
Hanany Bitancourte Ramos*⁴, Jeniffer Lima Oliveira*⁵, Lucas Venicius Portela Marques*⁶
Marina Falcão Lessa da Anunciação*⁷, Vinícius Araújo do Amor Divino*⁸*

RESUMO⁹

O trabalho tem como objetivo investigar a situação das pessoas negras no ambiente jurídico, com um foco específico no acesso à docência em instituições de ensino superior públicas. A discussão abarca a análise dos concursos públicos para professores na Bahia e seu impacto na inclusão de afrodescendentes no magistério superior público, além de examinar como as políticas governamentais contribuem para promover a representatividade nos círculos acadêmicos. A metodologia empregada envolve a análise de dados qualitativos e quantitativos provenientes de pesquisas bibliográficas, entrevistas e obras que apresentam uma visão crítica sobre o tema. Os resultados apontam para uma persistente lacuna na presença de professores negros no corpo docente do curso de Direito da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), apesar das iniciativas como palestras e eventos voltados para questões raciais, bem como do sistema de cotas, revelando os efeitos do racismo estrutural.

Palavras-chave: Bahia. Concurso Público. Cotas. Docência Negra. Racismo Estrutural.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa investiga a notável ausência de professores negros no corpo docente do curso de Direito das universidades baianas, especialmente da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). O objetivo principal é investigar as causas subjacentes a essa exclusão acadêmica, indo além do escopo das cotas raciais, para explorar o papel do racismo estrutural nesse contexto e suas ramificações sociais, políticas e legais. Apesar dos avanços nas discussões sobre questões raciais e do crescimento dos movimentos antirracistas, especialmente no contexto brasileiro, é alarmante a escassez de representatividade negra entre os professores dos cursos de Direito da Bahia. Ao examinar as razões por trás dessa lacuna, almeja-se aprofundar o entendimento sobre os mecanismos que perpetuam a falta de diversidade no ambiente acadêmico, reconhecendo a representatividade como um pilar fundamental na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O cerne argumentativo deste estudo reside na compreensão de que as instituições frequentemente perpetuam práticas de racismo, refletindo o racismo institucional, que, por sua vez, é uma manifestação do racismo estrutural. Este último é reflexo das desigualdades raciais arraigadas em um Estado formado a partir do regime de produção agroexportador, fundamentado na escravidão. Dessa forma, para compreender as raízes do racismo estrutural no Brasil, é necessário remontar ao período entre os séculos XVI e XIX, marcado pela instituição da escravidão, que se caracterizou pela exploração forçada da mão de obra africana por colonizadores europeus no Brasil. Compreende-se que os três séculos de escravidão deixaram profundas cicatrizes de desigualdade em todas as estruturas de poder do país, moldando e permeando até os dias atuais as relações econômicas, sociais, culturais e institucionais.

*Graduandos em Direito pela UEFS. E-mails: ¹anaclaraevangelistademelo@gmail.com, ²lbarthur11@gmail.com, ³daviialvess018@gmail.com

⁴hananybittencourt.r@gmail.com, ⁵jeniffer.jlo05@gmail.com, ⁶portelalucas954@gmail.com, ⁷falcaoma23@gmail.com, ⁸viniciusaraujooohoo@gmail.com

⁹Trabalho elaborado sob orientação do professor Emmanuel Oguri de Freitas, do Curso de Direito da UEFS. E-mail: emmanuel.of@uefs.br

Para reparar historicamente essa lacuna no desenvolvimento do Brasil enquanto Brasil, as ações afirmativas emergem como fruto das lutas sociais e da Conferência Mundial das Nações Unidas de 2001 contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, ocorrida em Durban, na África do Sul. A declaração elenca a necessidade de adotar

[...] medidas especiais para lograr representação apropriada nas instituições de ensino, na moradia, nos partidos políticos, nos parlamentos e no emprego, em particular em órgãos judiciais e policiais, no exército e outros serviços civis, o que, em alguns casos pode exigir reformas eleitorais, reformas agrárias e campanhas em prol da participação equitativa.

Essas medidas, posteriormente denominadas "afirmativas", são políticas direcionadas que alocam recursos para beneficiar pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. No entanto, é legítimo questionar: por que as instituições enfrentam dificuldades em conceder acesso a pessoas negras? Para compreender as dinâmicas, estratégias de acesso e trajetória pessoal, articulando as dimensões estruturais e a agência dos sujeitos, realizamos entrevistas a partir de uma seleção de profissionais negros e negras que passaram ou permanecem na UEFS.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

No que concerne aos materiais e métodos aplicados para a realização da pesquisa, foi proposta uma metodologia não-extrativista. Assim sendo, para além da revisão literária, utilizou-se uma abordagem empírica, pautada na valorização das vivências de professores precursores, egressos e docentes negros no curso de Direito da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS).

As investigações foram conduzidas em três etapas principais. Primeiramente, foi realizada uma revisão bibliográfica com foco em obras e produções acadêmicas que abordam o racismo estrutural no ambiente universitário. Em seguida, procedeu-se à análise de dados quantitativos e de editais de concursos públicos para docência em instituições baianas de ensino superior. Por fim, tendo-se como finalidade visualizar de forma mais concreta a realidade racial nas esferas universitárias, foram realizadas entrevistas com indivíduos que atuaram em tal cenário.

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Com o desenvolvimento das ciências sociais, profissionais do direito passam a questionar a abordagem puramente dogmática do Direito e a enfatizar a necessidade de examinar as dinâmicas sociais subjacentes às relações jurídicas. Contudo, embora tenha havido progressos na formalização desse debate, como evidenciado pelas tentativas de integrar questões raciais nos currículos das faculdades de Direito, tais avanços muitas vezes permanecem superficiais. Com isso, mesmo com o surgimento de discussões sobre raça e o surgimento de movimentos contestatórios em relação ao Direito meramente normativo, é comum que tais mudanças se limitem ao âmbito formal, sem se traduzir efetivamente em alterações nas estruturas dos corpos docentes das universidades.

Primeiro, se a gente for comparar, as pessoas brancas têm muito mais oportunidade de fazer cursos de pós-graduação. Então, para você ingressar como docente em uma instituição de ensino superior, sobretudo nas públicas, você tem que ter pelo menos mestrado ou doutorado. [...], mas, essa é uma exigência que já estabelece uma barreira. A quantidade de pessoas negras que tiveram acesso que são da área do direito, e depois tiveram acesso a fazer um mestrado ou um doutorado, são muito menores do que as pessoas brancas. Esse é o primeiro obstáculo. O segundo obstáculo está na questão das titulações. Os currículos, os baremas dos concursos públicos seguem uma lógica muito produtivista. A UEFS não está fora desse contexto. Então é um ranking de produtividade e, na hora do concurso público, isso pesa muito na prova de título. Quem produz mais consegue levar bastante vantagem, isso é decisivo para a classificação. Se a gente pensar na realidade das pessoas negras, sobretudo de mulheres negras, que precisam conciliar uma carga de trabalho mais alta do que pessoas brancas, com o trabalho doméstico, com os cuidados com os filhos o tempo para escrever, para produzir e publicar, acaba sendo menor, acaba sendo mais reduzido. Então, essa questão do barema da prova de títulos acaba sendo também um obstáculo, porque privilegia quem tem mais tempo, mais condições, mais estrutura para se organizar na sua vida profissional, familiar e pessoal. Isso não favorece a realidade das pessoas negras, sobretudo se forem mulheres negras, porque aí a gente vê como se intercalam as questões de gênero. Eu acho que esses dois fatores acabam sendo obstáculos, para dificultar o ingresso de pessoas negras. Acho que também o tempo dos calendários dos concursos públicos. Lançam o edital em um prazo muito curto e apertado para se preparar. E aí, quem está trabalhando, cuidando de filho, da casa e de um milhão de outras coisas, acaba não se preparando a tempo de concorrer naquele concurso. Quanto mais apertado, acho que mais dificulta o ingresso de pessoas negras. Eu lembrei disso. (informação verbal).¹⁰

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), realizada em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Bahia é o estado mais negro do Brasil, com 55,5% da população se autodeclarando preta ou parda. Por sua vez, Censo do Ensino Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2019) mostra que a participação de docentes pretos e pardos no quadro total de mestres e doutores passou de 11,7% para 15,8% entre 2014 e 2019. Embora esse aumento seja um progresso significativo, ele ainda é ínfimo em comparação à alta proporção de negros na população baiana. A lentidão dessa inclusão evidencia que políticas afirmativas não conseguem sozinhas corrigir séculos de exclusão, marginalização e desigualdade racial.

O aumento no número de educadores, embora modesto, é atribuído à implementação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 – Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos –, que reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para negros. Essa lei é um passo importante para promover a igualdade de oportunidades, todavia, só abrange o ingresso via concurso público na administração pública federal, não incluindo estados e municípios, mostrando-se insuficiente para enfrentar todas as desigualdades acumuladas. Além disso, a reserva de vagas só se aplica quando o número de vagas no concurso público é igual ou superior a três (Art. 1º, § 1º). Logo, esse percentual garantido não é suficiente para assegurar de forma efetiva o ingresso de docentes negros nas instituições de ensino. Dessa forma, a legislação não alcança plenamente sua potencialidade de transformação social e inclusão.

Nas Instituições Estaduais de Ensino da Bahia, a Lei nº 13.182, de 6 de junho de 2014, que institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Racial do Estado da Bahia, garante 30% das vagas em concursos públicos para negros. Embora esse percentual seja maior do que o instituído no âmbito federal, ele ainda é insuficiente para refletir a composição racial da Bahia. Não só isso, mas a eficácia dessa lei é limitada por critérios semelhantes, como a aplicação apenas em concursos com três ou mais vagas. À vista disso, o quantitativo reservado a aplicação das políticas de cotas para concursos públicos, tanto na esfera Federal quanto na Estadual, se mostra irrisório perante a representação da população negra na Bahia. A Bahia é o estado com o maior número de pessoas negras no Brasil, mas isso não se reflete nas instituições de ensino superior.

Então, eu acho que a experiência e a percepção que eu tenho é que existe uma sub-representação de pessoas negras no ensino superior na docência. A gente conseguiu, na verdade, a gente tem conseguido, apesar dos problemas, o acesso a estudantes no ensino superior pelas leis de cotas, as ações afirmativas. Por meio das cotas, a gente tem mudado a população da Universidade. Eu lembro que a última vez que eu fui na UEFS foi em 2022, e eu percebi como o perfil do estudante de Direito mudou muito. Eu participei de uma movimentação junto com alguns colegas para implementar a heteroidentificação, porque a gente constatou que existem inúmeras fraudes no curso de Direito, de Medicina. Vazou a lista das pessoas que ingressaram pelo sistema de cotas, e a autodeclaração e o real não correspondiam. Então, teve um movimento, inclusive, coincidentemente, foi em novembro, e a gente fez a intensificação. Enfim, eu vi que já tem uma mudança no perfil racial, no que diz respeito aos discentes. Só que em relação aos docentes eu acho que existe a sub-representação, especialmente no Direito [...] (informação verbal).^{11,12}

De acordo com a Direção do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS), não há documentos que detalhem a quantidade exata de professores negros na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). A ausência desses dados deve-se ao fato de que a banca de heteroidentificação¹³ foi estabelecida apenas em 2018. Mesmo em 2024, este é apenas o segundo edital realizado com a participação da banca. Assim sendo, com base em estimativas levantadas ao longo da pesquisa, verificou-se que, aproximadamente, entre 99 docentes ativos, somente 16 a 20 correspondem a pessoas negras.

Conforme o Boletim de Análise Político-Institucional, nº 31, de dezembro de 2021, em um universo de 109 universidades públicas, apenas 22% não possuíam ação afirmativa nos concursos para professores, 77,1% adotam a modalidade de reserva de vagas e 0,9%, a modalidade de pontuação diferenciada no processo seletivo, ou seja, as ações afirmativas para pessoas negras ainda sofrem devido à má manutenção. É importante destacar, ainda, que a validação das pessoas negras aprovadas nos concursos ocorre por meio de uma banca de heteroidentificação, cujo objetivo é certificar as autodeclarações dos candidatos. Entretanto, as comissões estão relacionadas a problemas que fortalecem a desigualdade racial, como o mau funcionamento, a formação dos membros majoritariamente brancos e a legitimação das decisões.

[...] na magistratura, na academia, por exemplo, eu fiz os três concursos para o juízo e fui aprovada. Teve um mesmo que outro dia, um advogado que estava advogando com um grupo de servidores e tudo tinha entrado em contato comigo. Eu encontrei no tribunal e aí me apresentei a ele. Quando vi que ele era aquela pessoa que tinha entrado em contato comigo, me apresentei. Falou: “Eu conheço a senhora, nós fizemos o mesmo concurso.” Eu passei em terceiro lugar e ele passou em quarto. Ou eu passei em quarto, ele em terceiro, e eu pensei, eu já tava até confusa com isso, nem sei lá. Aí ele lembrou, não é? Um concurso que eu, passando em quarto, o sétimo foi chamado. Claro, o sétimo, branco, olho azul e tal, foi chamado e é professora lá até hoje. Eu nem sei como isso foi, porque eu tava cuidando lá da vida e não toquei. Bom, não fui atrás para ver qual era a situação. Era para uma vaga, então, pessoas assim, entendeu? Como é que nomeia o sétimo sem chamar o quarto? Não sei. (informação verbal).¹⁴

Nesse contexto, Andremara dos Santos (informação verbal) arremata de forma certa: "[...] a resistência ainda hoje às cotas é uma resistência de quem acha que não pode ser tirado um lugar de privilégio que é preciso por natureza, não é? Por natureza e até por comando Divino [...]"¹⁵

A presença negra no corpo acadêmico é crucial quando se trata de representatividade e mudança social, especialmente em cursos elitizados, como o Direito, que inicialmente surgem como instrumentos de dominação da classe dominante. Dessa forma, a ausência dessas vozes é preocupante, pois viola a política de cotas e cria obstáculos para a diversificação do conteúdo programático de disciplinas frequentemente moldadas por uma epistemologia eurocêntrica, classista, machista e racista, construída a partir de um modelo hegemônico, que contribuiu historicamente para a perpetuação de estereótipos preconceituosos, marginalizando uma parcela da sociedade.

[...] Existe um pacto da branquitude para conservar as pessoas, o status do ensino superior, até porque os editais também têm estratégias para desestimular as pessoas a ingressarem no ensino superior, as pessoas que não tem o contato. O concurso público para professor é algo muito desgastante e financeiramente muito oneroso. (informação verbal).¹⁶

Esse cenário ganha novos contornos que elevam sua gravidade a partir do conceito de "pacto da branquitude", desenvolvido pela psicóloga e ativista brasileira Cida Bento (2022). Ao construir seu trabalho acadêmico sob essa perspectiva, a autora descreveu como as relações de dominação estão entrelaçadas e são continuadas ao longo do tempo por encontrarem proteção e refúgio através dos acordos não explicitados firmados pela branquitude. Na ânsia pela manutenção do "status quo", a classe privilegiada, formada majoritariamente por homens brancos, cria e regula um sistema que faz prevalecer, por meio de práticas discriminatórias, a destinação dos lugares de prestígio e poder para os seus em detrimento de todos os demais, considerados inferiores e até incapazes.

[] essa transmissão atravessa gerações e altera pouco a hierarquia das relações de dominação ali incrustadas. Esse fenômeno tem um nome, branquitude, e sua perpetuação no tempo se deve a um pacto de cumplicidade não verbalizado entre pessoas brancas, que visa manter seus privilégios. E claro que elas competem entre si, mas é uma competição entre segmentos que se consideram "iguais". (BENTO, 2022, p. 14-15.)

Não é apenas por atos discriminatórios que se verifica se uma instituição é racista, mas também por taxas, números de profissionais, prestadores de serviço, lideranças e parceiros com perfil monolítico, em que não se vê a diversidade. Nas escolas, por exemplo, sempre professoras e gestoras brancas, brinquedos e livros didáticos, planos de aula, projetos político-pedagógicos que dialogam exclusivamente com a branquitude. É na organização da instituição, ao longo da história, que se constrói a estrutura racista. É na escolha exclusiva de perspectivas teóricas e metodológicas eurocêntricas que se manifesta a branquitude. Elementos da cultura negra e indígena, quando presentes no currículo, não são reconhecidos como tais ou estão estigmatizados. (BENTO, 2022, p. 58)

Assim, mesmo nas organizações que se autodenominam democráticas e plurais, como é o caso das universidades, não é difícil perceber a constituição silenciosa de espaços que, ainda hoje, perenizam o racismo institucional. Isso, porque, ao definirem seus valores e frisarem sua atuação como sendo pautada pela equidade e diversidade, atrasam as transformações urgentes e necessárias, tendo em vista que tais proposições não se comprovam na práxis. No direcionamento do olhar para o perfil dos profissionais – neste caso, os docentes – se averigua uma supremacia de pessoas brancas e uma ausência substancial de indivíduos negros.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando as vantagens historicamente atribuídas a alguns indivíduos ou grupos são mantidas sem consideração ou com desconsideração parcial aos outros, os beneficiados por essas vantagens acabam contribuindo de forma indireta para o genocídio da população negra. Diante disso, aqueles que estão envolvidos nessa política de morte podem, em alguns momentos, tentar se desassociar das recusas em promover a participação de homens e mulheres negras nas instituições. No entanto, essa narrativa negacionista é desmantelada, pois sabe-se que o apego do homem branco pelos espaços de ensino superior não é mero capricho ou vaidade injustificada, mas sim consciência plena do ambiente acadêmico enquanto área de prestígio para disseminação de saberes e práticas capazes de influenciar o trabalho desenvolvido nos mais variados segmentos de uma sociedade capitalista e racista, como é o caso da sociedade brasileira.

Com isso, enquanto o negro for visto como invasor, nenhuma ação será realmente eficaz, pois sempre haverá o risco de deslegitimação e supressão destes corpos nas instituições. Até porque,

A equidade encontra-se no território da construção de organizações melhores para trabalhar, de mundos melhores para viver, de ambientes mais democráticos e justos. Isso implica reconhecer ao mesmo tempo o outro e o que somos, apreender nossos lugares recíprocos, situar os nossos papéis, identificar na estrutura de nossas organizações os elementos que fomentam a supremacia e a história que gerou ônus para uns e bônus para outros. E seguir realizando as mudanças institucionais imprescindíveis. (BENTO, 2022, p. 92).

Dessa maneira, repensar os papéis é uma tarefa desconfortável, especialmente para aqueles que ocupam espaços de privilégio, mas é necessária e inadiável. Evitar reflexões sobre o momento histórico presente e o doloroso passado brasileiro é aceitar a perpetuação do racismo estrutural e suas nefastas consequências para a população negra, correndo o risco de maiores retrocessos. A concretização de uma democracia plena, distante da falaciosa democracia racial que muitos defendem existir no Brasil, só será possível quando as instituições, os segmentos de poder constituídos e todos os sujeitos da realidade se comprometerem a ser agentes ativos na transformação desse cenário de injustiças e violências sistemáticas.

NOTAS

¹⁰Entrevista concedida por professora de direito pertencente a uma instituição de ensino superior pública, em 14 de maio de 2024, realizada presencialmente. Entrevistador: Lucas Venicius Portela Marques.

¹¹Entrevista concedida por professor de instituição de ensino privado e pública na condição de professor substituto, advogado e pesquisador em 10 de maio de 2024, realizada de forma online. Entrevistador: David Alves de Souza.

¹²As identidades das entrevistadas e o entrevistado foram preservadas para fins de evitar eventuais prejuízos aos informantes.

¹³A banca de heteroidentificação avalia as autodeclarações de pessoas pretas e pardas para apurar a adequação fenotípica de candidatos ao perfil da reserva de vagas.

^{14,15}Entrevista concedida por juíza de Direito e Doutora em Direito, que já foi professora em instituição pública, realizada em 03 de maio de 2024, de forma online. Entrevistadora: Marina Falcão Lessa da Anunciação.

¹⁶Entrevista concedida por professor de instituição de ensino privado e pública na condição de professor substituto, advogado e pesquisador em 10 de maio de 2024, realizada de forma online. Entrevistador: David Alves de Souza.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, M. Percentual de professores negros em universidades públicas é 37 vezes menor que o exigido pela Constituição, diz estudo. **Alma Preta**, 2023. Disponível em: <<https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/percentual-de-professores-negros-em-universidades-publicas-e-37-vezes-menor-que-o-exigido-pela-constituicao-diz-estudo/>>. Acesso em: 9 maio 2024.

BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014)/Materialization of affirmative action for black people in federal public contests in Brazil (law n. 12990/2014). **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 2480-2501, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/43825>. Acesso em: 9 maio 2024.

BENTO, Cida. **Pacto da Branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CCI/ENSP. **Legado de Durban: conferência de combate ao racismo completa 20 anos este ano**. Disponível em: <<https://informe.ensp.fiocruz.br/secoes/noticia/45013/50900#:~:text=A%C3%87%C3%95E%20AFIRMATIVAS&text=Essas%20a%C3%A7%C3%B5es%20foram%20posteriormente%20chamadas>>. Acesso em: 12 maio 2024.

FERNANDES, Rosane R. D.; SANTOS, Víctor S.; JACOB, Alexandre; DIAS, Rany D. **DESAFIOS À RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO**. *Educação & Sociedade*, v. 42, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/cvRFttNDw8b8DDrZpC4CFjp/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2024.

MELLO, Luiz; PEREIRA, Ubiratan R. **Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os**. *Sociedade e Estado*, v. 34, n. 1, p. 161-184, jan. 2019.

MOURA, C. **Escravidão, colonialismo, imperialismo e racismo**. Afro-Ásia, Salvador, n. 14, 1983. DOI: 10.9771/aa.v0i14.20824. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/afroasia/article/view/20824>. Acesso em: 17 set. 2023.

PINTO, Iolanda F. **O ingresso em instituições federais de ensino superior**: um estudo interdisciplinar das cotas para discentes e docentes. Programa de pós-graduação estudos interdisciplinares sobre a universidade, Bahia, 2015.

SANTANA, J. **“Existe racismo por interesse”, diz 1ª professora negra da UFBA em 129 anos**. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/nos/existe-racismo-por-interesse-diz-1-professora-negra-da-ufba-em-129anos,e7bed7385de036c6255c29e836abe09c8ror6fbk.html>>. Acesso em: 9 maio. 2024.

VENTURINI, A. C. **Ações afirmativas em concursos para docentes de universidades públicas e a adoção de comissões de heteroidentificação**. Boletim de Análise Político-Institucional, n. 31, p. 129-135, 2022.

ZANOTELLI, Ana Gabriela Camatta. **A contribuição da Sociologia das Profissões jurídicas à Teoria Crítica do Direito**. In: Insurgência. Volume 8, N. 2, Julho-Dezembro de 2022. p. 387-404.