

# O SISTEMA DE COTAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS À MAGISTRATURA: OS RESULTADOS NA JUSTIÇA FEDERAL ENTRE 2016 E 2019<sup>1</sup>

Magali Zilca de Oliveira Dantas<sup>2</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Embora a Constituição Federal de 1988 estabeleça igualdade formal de direitos, dados empíricos vêm permitindo que se afirme o entendimento de que a tamanha desigualdade racial existente no país se nutre da discriminação racial, bem dissimulada sob o manto da mesma igualdade formal. Nesse sentido, a promoção de iniciativas estatais focalizadas na forma de ações afirmativas dá o caminho para equilibrar a oferta de oportunidades entre negros e não negros no Brasil.

Para além da necessária oferta de oportunidades, o trabalho de análise de políticas públicas tem se dedicado, cada vez mais, a enfrentar e buscar respostas contra a perseverança de distinções entre grupos raciais que reforçam uma hierarquia social cujo topo não reserva espaços para as pessoas negras (King, 2007). No mesmo sentido, os estudos sobre a implementação de políticas públicas, suas complexidades e riscos de reproduzirem as mesmas desigualdades que deveriam combater são ferramentas preciosas para que se abra a senda em direção à igualdade de oportunidades e de resultados entre pessoas brancas e negras no contexto social. No que tange às políticas públicas para igualdade racial, as complexidades são amplificadas, em função de inúmeros fatores que reproduzem o racismo histórico e contemporâneo no Brasil (Jaccoud, 2008).

A escolha do Poder Judiciário e da magistratura como objeto de investigação se deu como forma de escrutinar um nicho profissional que, se por um lado é detentor de poder de fato e poder simbólico, numa carreira de vantagens e privilégios que perpassam o debate público, por outro é uma reserva de mercado estratificada na qual o capital social e as redes de pertencimento são, ainda, de grande relevância para o acesso. Ademais, em diferentes diagnósticos do próprio Poder Judiciário, revela-se que o percentual de magistrados negros e negras na Justiça Federal não supera os 15% (CNJ, 2014; 2018), o que é muito aquém da representação negra na demografia do país.

Este artigo<sup>3</sup> busca analisar a implementação da política pública de ação afirmativa para promover o acesso de negros à magistratura federal. Tal política teve início, em 2015, com expedição da Resolução nº 203, de 23 de junho, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), instituindo reservar vagas nos concursos para todos os cargos do Poder Judiciário, inclusive os de juiz federal. O objetivo fixado foi dimensionar seus resultados no período entre 2016 e 2019. Para tanto optou-se por caracterizar e comparar os desenhos adotados para os processos seletivos de juízes federais, analisando a forma como a política de cotas foi operada nas diferentes regiões de administração judicial da Justiça Federal, com enfoque na análise dos instrumentos mobilizados para a aplicação da política de cotas:

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art9>

2. Técnica judiciária na Justiça Federal do Rio Grande do Sul.

3. Estudo realizado originalmente para a dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Governança e Desenvolvimento da Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Ver Dantas (2020).

i) a definição das vagas e a forma de aplicação do percentual para cotas; ii) a forma de identificação dos candidatos negros; e iii) a instituição de comissão de verificação.

Dito de outra forma, o estudo partiu da pretensão de analisar a política de cotas para os concursos da magistratura da Justiça Federal de modo a avaliar se ela foi capaz de incrementar o acesso dos negros a esses postos e responder a algumas perguntas. Qual o desenho adotado para a implementação das políticas de cotas para os concursos à magistratura na Justiça Federal? Houve variação regional no manejo dos três instrumentos mobilizados para a implantação da política de cotas para pessoas negras nos concursos à magistratura federal? Quais são os resultados encontrados?

Para responder a essas questões, foi realizado um estudo de caso de abordagem qualitativa e quantitativa, cujo desenho metodológico se valeu de análise documental, de comparação sistemática dos editais e das entrevistas e da análise dos resultados dos certames. Assim, delimitou-se como fonte empírica o ramo de justiça – a Federal – e os Tribunais Regionais Federais (TRFs) da 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> regiões, que, cronologicamente, aplicaram cotas para pessoas negras em concursos à magistratura. De posse de tais elementos, partiu-se para a comparação sistemática dos editais e regulamentos e a elaboração de quadros de análise de procedimentos e de resultados quantitativos da implementação das cotas para pessoas negras nos tribunais delimitados. A validação dos procedimentos apurados na comparação sistemática dos editais foi feita por meio de entrevistas realizadas com servidores que desempenham funções estratégicas na operacionalização dos certames. A explicitação dos resultados descritivos e analíticos em cotejo com o referencial teórico foi igualmente sistematizada. Por fim, foram desenvolvidas recomendações e alternativas para o manejo da implementação de cotas para pessoas negras (*policy brief*).

Na fase preliminar do levantamento documental,<sup>4</sup> a investigação verificou que a implementação da política de cotas nos concursos à magistratura federal teve nas quatro regiões analisadas variações, que foram desde a apresentação do quantitativo de vagas reservadas nos editais até a forma de verificação da autodeclaração de pessoas negras candidatas às cotas. Ademais, a pesquisa apontou que, nos quatro concursos para juiz federal substituto que a Justiça Federal realizou entre os anos de 2016 e 2019, desde a adoção das cotas, nenhum candidato cotista foi empossado no cargo pelas vagas reservadas, o que significa dizer que a política não demonstrou efetividade no corte temporal estudado. Convém destacar que a forma como uma política é implementada pode acarretar agravamento de desigualdades sociais, reprodução de estereótipos e acesso desigual e insuficiente às ofertas públicas (Gomes, 2019; Pires, 2019).

A construção do referencial teórico da pesquisa coteja a literatura sobre implementação de políticas públicas com o uso de seus instrumentos, que, por serem processos abertos, estão sujeitos à dinâmica de ideias, valores, representações e ideologias (Lascoumes e Le Galès, 2012; Capella, 2014; Lotta, 2019).

Dessa forma, as principais contribuições deste trabalho residem, na elaboração de um diagnóstico sobre os resultados da implementação da política de reserva de vagas para pessoas negras instituída pela Resolução CNJ nº 203/2015, no que tange à magistratura federal. Isso porque, a despeito das coletas de dados<sup>5</sup> conduzidas pelo CNJ, não se tem notícia de que os insumos produzidos tenham

4. A análise documental considerou editais, regulamentos e divulgação dos resultados para apurar regras sobre as vagas oferecidas, sobre o desempenho dos candidatos nas etapas do certame e sobre os resultados dos concursos no que tange à aprovação de candidatos, além de apurar a existência e o formato de comissões de verificação da autodeclaração e de comissões de recurso.

5. Em 2018, após, portanto, o início da implementação da reserva de vagas, o CNJ levantou o perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros, sem evidências de que os insumos produzidos tenham retroalimentado a política de cotas para pessoas negras na magistratura.

alavancado melhorias pretendidas e, frisamos, não foi capaz de promover aumento no acesso de pessoas negras – como cotistas – ao cargo de juiz federal. O diagnóstico resultante desta pesquisa faz-se útil como instrumental de monitoramento da política.<sup>6</sup>

Este artigo está estruturado em duas seções, além da introdução. A seção 2 traz uma breve descrição dos certames pesquisados e dos resultados explicitados e, à guisa de considerações finais, a seção 3 aborda aspectos analíticos da investigação, bem como recomendações para a política ou *policy brief*, além de apontar alguns limites da pesquisa, identificando oportunidades para novos estudos.

## 2 RESULTADOS DA IMPLEMENTAÇÃO NA JUSTIÇA FEDERAL

Implementação é quando programas e projetos devem ir além dos planos formulados para se tornarem realidade. O modo de implementar, contudo, oferece riscos, pois pode manter e reforçar a posição marginalizada dos sujeitos a quem se destina a política pública, operando no sentido inverso ao da mitigação da exclusão social.

A forma como uma política é implementada pode acarretar agravamento de desigualdades sociais, reprodução de estereótipos e acesso desigual e insuficiente às ofertas públicas, como já mencionado. Valores e ideias dos agentes envolvidos na implementação podem estar além, aquém ou até contrários aos programas formulados e afetar a execução prática da ação (Gomes, 2019; Pires, 2019).

Na estrutura do Poder Judiciário,<sup>7</sup> a Justiça Federal é um dos ramos da justiça comum. Está organizada em: primeira instância, onde exercem o poder os juízes federais e os juízes federais substitutos; e segunda instância, onde atuam os desembargadores federais,<sup>8</sup> que são distribuídos entre as varas federais, localizadas nas capitais e no interior dos estados.

O cargo inicial será o de juiz substituto, obtido mediante concurso público<sup>9</sup> de provas e títulos, regidos pelo CNJ. O conselho disciplina,<sup>10</sup> ainda, os concursos à magistratura federal e, além disso, determina quais requisitos devem ser preenchidos pelos candidatos, orienta a distribuição das etapas do certame e define as matérias a serem exigidas nos concursos de seleção para os quadros da magistratura. Os órgãos responsáveis pela implementação dos concursos para juízes federais substitutos em todas as varas federais de sua jurisdição são os TRFs,<sup>11</sup> que elaboram, para essa finalidade, editais específicos para cada certame.

O quadro 1 apresenta de forma descritiva os resultados dos editais dos certames dos TRFs da 4ª Região (TRF4), 5ª Região (TRF5), 3ª Região (TRF3) e 2ª Região (TRF2), mostrando-os em ordem cronológica de realização dos concursos, bem como seus resultados até 31 de dezembro de 2019, data limite da coleta dos dados, com ênfase nos seguintes instrumentos mobilizados para a aplicação da política de cotas: i) definição das vagas e forma de aplicação do percentual para cotas; ii) forma de identificação dos candidatos negros; e iii) instituição de comissão de verificação.

6. As recomendações feitas neste artigo foram submetidas à chamada pública de memoriais do grupo de trabalho (GT) destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário, nos termos da Portaria CNJ nº 108, de 8 jul. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3374>>.

7. Informações mais detalhadas sobre a estrutura do Poder Judiciário estão em Dantas (2020), capítulo 5.

8. Para caracterização e modalidades de ascensão na carreira da magistratura, ver Dantas (2020).

9. Dantas (2020), capítulo 5.

10. Para regulamentação completa, requisitos e etapas ver Dantas (2020), capítulo 6.

11. TRF4: Porto Alegre; TRF5: Recife; TRF3: São Paulo; e TRF2: Rio de Janeiro.

**QUADRO 1**  
**Achados obtidos na comparação sistemática dos editais**

Descrição	TRF4 (2016)	TRF5 (2017)	TRF3 (2018)	TRF2 (2018)
Número de vagas no total	22	20	107	10
Número de vagas reservadas para pessoas negras (cotas)	20% (no edital, não há especificação numérica)	4	21	20% (no edital, não há especificação numérica)
Número de inscritos na ampla concorrência	6.934	5.891	7.446	4.266
Número de inscritos nas vagas reservadas para pessoas negras (cotas)	599	762	1.030	733
Candidatos aprovados na ampla concorrência	20	11	25	10
Candidatos aprovados nas vagas reservadas para pessoas negras (cotas)	0	0	0	0
Existência de critério isolado de autodeclaração como pessoa negra	Sim	Não	Não	Não
Existência e nomenclatura da comissão de verificação da autodeclaração	Não houve designação	Comissão de verificação	Comissão de avaliação fenotípica	Comissão de heteroidentificação
Composição da comissão de verificação da autodeclaração	Não se aplica	Três integrantes distribuídos por cor, gênero e naturalidade	Membros (sem definir quantos) distribuídos por gênero, cor e naturalidade	Cinco membros distribuídos por gênero, cor e naturalidade, com preferência para os que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo
Processo de verificação da autodeclaração	Não se aplica	A avaliação que levará em consideração exclusivamente o fenótipo do candidato. Não define forma de deliberação	Será confirmada a autodeclaração do candidato quando pelo menos um dos integrantes da comissão considerar acolhido o requisito fenotípico	Delibera em votação por maioria dos membros da comissão e expede parecer motivado de acesso restrito aos candidatos
Previsão de recurso contra o resultado da verificação da autodeclaração	Não se aplica	Sim, cabe recurso à comissão do concurso	Sim, cabe recurso à comissão específica	Sim, cabe recurso à comissão específica
Aplicação de nota de corte – redutor – para os cotistas	Todos com sessenta pontos	Todos com sessenta pontos	Todos com sessenta pontos	20% dos cotistas que ficarem abaixo da nota de corte, respeitando o mínimo de sessenta pontos

Elaboração da autora.

Já a tabela 1 apresenta um resumo do aproveitamento dos candidatos em cada uma das fases do concurso, nos quatro tribunais.

**TABELA 1**  
**Resultados dos concursos da magistratura federal por fase (2016-2019)**

Fase do concurso		Tribunal				Total
		TRF4	TRF5	TRF3	TRF2	
Vagas		22	20	107	10	<b>159</b>
	<b>Total</b>	<b>7.533</b>	<b>6.653</b>	<b>8.476</b>	<b>4.999</b>	
Inscrições	Amplas	6.934	5.891	7.446	4.266	-
	Cotas	599	762	1.030	733	
	%	8,63	12,9	13,8	14,7	
	<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>329</b>	<b>761</b>	<b>518</b>	
Convocados na 2ª fase	Amplas	324	137	549	326	-
	Cotas	132	192	212	192	
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>12</b>	<b>S/I</b>	<b>63</b>	
Aprovados na 2ª fase <sup>1</sup>	Amplas	160	12	S/I	56	-
	Cotas	40	0	S/I	7	
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>S/I</b>	<b>14</b>	
Aprovados na 3ª fase	Amplas	23	11	S/I	14	-
	Cotas	1	0	S/I	0	
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	
Aprovados na 4ª fase	Amplas	19	11	S/I	10	-
	Cotas	1	0	S/I	0	
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>75</b>
Aprovados final	Amplas	20	11	S/I	10	
	Cotas	0	0	0	0	<b>0</b>

Elaboração da autora.

Nota:<sup>1</sup> A partir dessa fase não há nota de corte e todos os candidatos que atingem nota 6 ou mais são classificados.

Obs.: S/I – sem informação.

O quadro 1 evidencia que, a despeito da normatização dos concursos ser unificada, as variações no manejo de instrumentos de implementação são a regra, mas não alteram os resultados para efeitos de inclusão de pessoas negras. Igualmente, pode-se verificar que não há mudanças significativas nos resultados intermediários, apesar das diferenças operacionais observadas. Por exemplo, a ausência de comissão de verificação no TRF4, apesar de ser a principal variação a se destacar, não produz nenhum resultado efetivo, visto que não houve pessoas habilitadas pelo sistema de cotas na terceira fase, quando seria verificada a veracidade da autodeclaração.

Se combinada essa análise com o que se verifica na tabela 1, nota-se que, globalmente, os concursos para a magistratura federal estudados têm baixo índice de aprovação. Das 159 vagas oferecidas em quatro concursos entre 2016 e 2019, setenta e cinco candidatos(as) foram aprovados(as), e nenhum(a) tomou posse no cargo pela reserva de vagas.

Contudo, se vê que a segunda fase é o principal limite para a progressão das pessoas que pleiteiam a reserva de vagas. É nela que se verifica o desaparecimento da discriminação positiva, permanecendo apenas os critérios de nota mínima e nota de corte. A proporção de candidatos e candidatas da ampla

concorrência em relação a cotistas que chegam à terceira fase são: 23 para um no TRF4, onze para zero no TRF5 e quatorze para zero no TRF2. A explicitação de tais resultados denota o fracasso da política para a inclusão de pessoas negras e pode servir para subsidiar a construção de paradigmas incrementais para o aperfeiçoamento da ação afirmativa.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados explicitados pelo levantamento documental e normativo são integrados com a comparação sistemática dos editais, regulamentos e resultados e confirmam a hipótese de variações na implementação, a despeito de a regulamentação ser comum. O resumo das convergências e divergências, bem como suas aproximações conceituais, estão descritas na dissertação que deu origem a este artigo (Dantas, 2020). À vista do formato ágil e compacto desta publicação, passa-se às recomendações elaboradas à luz da análise quantitativa e qualitativa do estudo, considerando-se o fracasso da implementação da política.

Na comparação do aproveitamento de candidatos e candidatas cotistas por fase do concurso, percebeu-se um franco afunilamento e a eliminação de todos os candidatos a partir da primeira fase. Concluiu-se que o gargalo se deve a um critério convergente nos quatro tribunais. A reserva de vagas é aplicada somente na primeira fase, e, a partir da segunda fase, a discriminação positiva desaparece, e todos os candidatos são avaliados pelo critério de nota mínima, que esvazia qualquer distinção na disputa entre os candidatos da ampla concorrência ou os da reserva de vagas. A verificação do aproveitamento de cotistas, a partir da segunda fase do certame, seguiu a mesma tendência e eliminou a maciça maioria dos candidatos nos quatro tribunais em estudo. O que é imperioso salientar é que a Resolução CNJ nº 203/2015 não delimita que a aplicação deva se efetivar apenas na primeira fase. Não se tendo acesso a outros documentos que possam ter determinado tal posição dos tribunais, infere-se que se tratou de decisão tomada pelos órgãos de forma discricionária e que não refletiu necessariamente a intenção dos formuladores.

Em cinco anos, desde a sua criação, a política de cotas do CNJ não foi efetiva em ampliar o acesso de pessoas negras ao cargo de juiz federal. A partir de tudo que foi explicitado sobre a Justiça Federal, este estudo conclui que a implementação da Resolução CNJ nº 203/2015 não alterou o *status* anterior da magistratura, pois não incluiu pessoas negras, portanto, reproduziu as desigualdades pré-existentes (Pires, 2019). Assim, no intuito de colaborar com a alteração desse quadro e de instrumentalizar novas reflexões sobre a política, o trabalho empreendido produziu algumas recomendações ou *policy brief*.

A primeira recomendação é uma revisão dos dois critérios responsáveis pela eliminação maciça de candidatos cotistas: a aplicação de percentual e o uso de redutor sobreposto à nota mínima. Sugere-se a aplicação de 20% de reserva em todas as fases dos certames e a flexibilização do redutor que eleva a nota mínima e vem sendo usado adicionalmente ao critério da reserva de vagas.

A recomendação enfrenta, igualmente, à luz da literatura e de prescrições legais, a discussão desafiadora sobre mérito e isonomia que acompanha a trajetória das políticas públicas de ação afirmativa e naturaliza a racialização da elite e a exclusão da população negra dos espaços sociais de poder e prestígio. Essa revisão de critério foi acolhida pelo CNJ, contudo sem efeitos até o presente (CNJ, 2020).

Cabe salientar, ainda, que a Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul adotou sistemática idêntica à proposição aqui feita, quando, em setembro de 2020, lançou o regulamento

do concurso para defensores públicos daquele estado, prevendo: i) reserva de 30% das vagas para pessoas autodeclaradas negras; e ii) eliminar critério da nota de corte (reductor) para candidatos e candidatas cotistas mantendo, unicamente, o critério de nota mínima em cada fase (Estado do Rio Grande do Sul, 2020).

A segunda recomendação, apesar de não ser diretamente ligada à implementação e seus instrumentos, pode aparelhar a ação pública para ampliar as possibilidades de atingir os objetivos da política de ação afirmativa. O que se sugere é que tanto os tribunais implementadores como o CNJ, que é gestor da política de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos, mobilizem recursos e experiências disponíveis em outros órgãos e esferas da administração pública para ampliar o debate para o aperfeiçoamento incremental da política.

Na mesma esteira, recomenda-se que o Poder Judiciário promova a participação social para pensar e repensar a política de cotas nesse novo momento que, embora já estabelecida, não é capaz de produzir resultados efetivos, ao menos no período desta pesquisa. Por fim, indicam-se entidades integradas pelos próprios magistrados, como o Fórum Nacional de Juízes e Juízas Negros e a Associação Juízes pela Democracia, como portadoras de subsídios e chancela para o debate e o aprimoramento da política de cotas.

A título de conclusão, podemos apontar como limite da pesquisa a investigação ter se debruçado sobre a Justiça Federal, que é um ramo de justiça entre vários outros, e seus resultados não serem passíveis de generalização na Justiça do Trabalho,<sup>12</sup> na Justiça Eleitoral ou na Justiça Estadual, vistos os detalhes da atividade e a estrutura das organizações serem diferentes, fatores que podem influenciar diretamente na implementação e na efetividade da política. Esse limite é também um potencial para novos estudos comparativos que busquem verificar variações de resultados entre esses diferentes ramos de justiça. Ademais, outras dificuldades impostas e que afetam de modo mais expressivo a população negra, como o alto custo financeiro ou o tempo de dedicação necessária à preparação para o certame, podem igualmente ser abordadas em estudos futuros.

Da mesma forma, ficou evidente a escassez de iniciativas que visem ao monitoramento,<sup>13</sup> à revisão e ao aprimoramento das cotas quando adotadas nos concursos para a magistratura. Analisar esses fatos sob a perspectiva da literatura consagrada ao estudo dos efeitos do racismo institucional ou, como aponta Dubois (2019), ao “truque da implementação”, pode igualmente oferecer contribuições à análise e à formulação de propostas de melhoria para as políticas públicas para a promoção da igualdade racial no serviço público e no Estado brasileiro.

12. Sobre o concurso da Magistratura do Trabalho, ver Silva (2020).

13. Em Dantas (2020), capítulo 7, são abordadas a percepção dos valores dos agentes públicos (servidores) sobre a implementação das cotas na magistratura federal, assim como a atuação e as estratégias “acomodadoras” adotadas pelo CNJ na gestão da política pública. Tais análises não foram incorporadas a esta publicação por limitações de formato.

## REFERÊNCIAS

- CAPELLA, A. C. N. Análise de políticas públicas: da técnica às ideias. **Idéias**, Campinas, v. 6, n. 2, p. 13-34, 2014.
- CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**: Vide – vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. 212 p.
- \_\_\_\_\_. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**: 2018. Brasília: CNJ, 2018.
- \_\_\_\_\_. **Relatório de atividade igualdade racial no judiciário**: grupo de trabalho políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2020.
- DANTAS, M. O. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura**: um estudo sobre os resultados na Justiça Federal – 2016-2019. 2020. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2020.
- ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Resolução CSDPE nº 04, de 25 de setembro de 2020. Aprova o regulamento do VI concurso para ingresso na carreira de defensor público do estado do Rio Grande do Sul. **Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, 29 set. 2020.
- DUBOIS, V. Políticas no guichê, políticas do guichê. *In*: PIRES, R. (Org.). **Implementando desigualdades**: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. p. 105-126.
- GOMES, S. Sobre a viabilidade de uma agenda de pesquisa coletiva integrando implementação de políticas, formulação e resultados. *In*: LOTTA, G. (Org.). **Teoria e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. p. 39-66.
- JACCOUD, L. O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. *In*: THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008. p. 131-166.
- KING, D. The American state and social engineering: policy instruments in affirmative action. **Governance**: an International Journal of Policy, Administration, and Institutions, Malden, v. 20, n. 1, p. 109-126, jan. 2007.
- LASCOURMES, P.; LE GALÈS, P. A ação pública abordada pelos seus instrumentos. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 18, 2012.
- LOTTA, G. A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas. *In*: LOTTA, G. (Org.). **Teoria e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. p. 11-38.
- PIRES, R. Introdução. *In*: PIRES, R. (Org.). **Implementando desigualdades**: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: Ipea, 2019.
- SILVA, T. D. I. **Concurso público nacional unificado para ingresso na carreira da magistratura do trabalho**: notas sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e com isenção de inscrição. Brasília: Ipea, 2020. (Nota Técnica, n. 43).