



Universidade de Brasília (UnB)

Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania (PPGDH)

**Políticas Afirmativas no Serviço Público Federal: Cotas Raciais (Lei 12.990/2014) no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT (2014-2022)**

**Guilherme Alves da Silva Neto**

Dissertação de Mestrado

**Orientadora:** Profa. Dra. Renísia Cristina Garcia Filice

**Coorientador:** Prof. Dr. Wellington Oliveira dos Santos

Brasília - DF

Novembro, 2023.



Universidade de Brasília (UnB)

Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania (PPGDH)

**Políticas Afirmativas no Serviço Público Federal: Cotas Raciais (Lei 12.990/2014) no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT (2014-2022)**

**Guilherme Alves da Silva Neto**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos (PPGDGH), da Universidade de Brasília (UnB), como requisito para a obtenção do título de Mestre.

**Orientadora:** Profa. Dra. Renísia Cristina Garcia Filice

**Coorientador:** Prof. Dr. Wellington Oliveira dos Santos

Brasília, 07 de novembro de 2023.



Universidade de Brasília (UnB)

Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania (PPGDH)

## **DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Presidente: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Renísia Cristina Garcia Filice  
Universidade de Brasília (UnB)

---

Coorientador: Prof. Dr. Wellington Oliveira dos Santos  
Universidade Federal do Paraná (UFPR)

---

Membro Interno: Prof. Dr. Mario Theodoro  
Universidade de Brasília (UnB)

---

Membro Externo: Prof. Dr. Delton Aparecido Felipe  
Universidade Estadual de Maringá (UEM)

---

Membro Suplente: Prof. Dr. Sérgio Pereira dos Santos  
Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)

**Autor:** Guilherme Alves da Silva Neto

*Dedico essa dissertação a todas negras e todos negros, servidores públicos, que estão a cada dia a ocupar os cargos no Serviço Público Federal.*

## AGRADECIMENTO

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus e aos Orixás que me guiam e me protejam na consecução dos meus sonhos. Ter a possibilidade de realizar e concluir um mestrado, especialmente em um tema tão importante e presente em minha vida, me enche de alegria e coragem para lutar por mudanças.

Agradeço a minha mãe, Silvana, sempre presente em todas as fases e momentos na minha vida. Tal vitória também é dela. Também a Titi Love e Jujs, meus eternos amores.

Agradeço aos meus amigos-irmãos (Andersom, Márcio, Joaílson e Rafael) por todo suporte e companheirismo, em especial ao Rafa, membro da UnB, que também me estimulou e me ajudou nesse processo do mestrado.

Da mesma forma ao Natanael, companheiro que me ajudou a vencer essa fase do mestrado, especialmente na correria das aulas e trabalhos.

Gostaria também de agradecer ao Wellington Pantaleão, mestre pelo PPGDH que me incentivou no processo inicial de começar tal jornada.

Além disso, gostaria de agradecer especialmente a minha orientadora, Profa. Dra. Renísia, pela confiança e parceria na elaboração dessa dissertação. Também ao professor Wellington Santos, coorientador, que me acompanhou no processo de elaboração.

Por fim, agradeço a todos que compõe a banca, pelas orientações, pelo carinho e pelo respeito na avaliação desta dissertação.

*“Eu, ainda menor, nunca sonhei pequeno  
A minha coroa me criou sozinha  
Levantando sempre no raiar do dia, bem cedo  
Sempre aprendi com ela  
A ser grata pelo que ainda vem  
Hoje tu só vê os close, nunca viu meus corre  
Mas pra quem confia em Deus, o sonho nunca morre, é, é”*

*(música Fé, Iza)*

## RESUMO

Essa dissertação buscou analisar se o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) seguiu as recomendações da Lei 12.990/2014, assim como realizou a implementação da Lei de Cotas para negras e negros em seus concursos públicos, de forma a aumentar a presença de negras e negros em seus quadros, com destaque ao último concurso do MPDFT para o cargo de Promotor Adjunto (Concurso nº 32). O objetivo dessa dissertação foi analisar a implementação da lei de Cotas no Serviço Público Federal, com destaque ao caso do MPDFT, em seu concurso nº 32 para ingresso de promotores adjuntos, de forma a identificar como ocorreu tal processo nesta instituição e se ocorreu conforme os ditames legais.

Desde sua vigência em 10 de junho de 2014, quando foi publicada, a Lei 12.990/2014 vem sendo aplicada nos concursos públicos federais. Atualmente, o Ministério Público Federal tem adotado tais premissas na seleção de futuros membros e servidores, reservando 20% de suas vagas para cotas raciais. Tal política pública representa avanço na luta contra o racismo, especialmente quando se trata de cargos de alto comando e chefia, como os de Promotores Federais. Dados do Ipea destacam que o Brasil tem aproximadamente 9.963 membros do Ministério Público, em sua grande maioria composta por promotores brancos.

O estudo conta com uma breve análise histórica das ações afirmativas no Brasil e uma análise documental do processo do concurso nº 32 do MPDFT, bem como a realização de entrevistas semiestruturadas. Tais entrevistas ajudaram a entender os processos e as dificuldades para a implementação da Lei 12.990/2014 dentro do concurso para selecionar novos promotores adjuntos para a instituição.

Ao longo da análise dos processos adotados no MPDFT para implementação da lei de cotas em seu concurso para Promotor Adjunto, pode-se concluir que a Lei 12.990/2014 foi implementada no concurso nº 32 do MPDFT. Todavia, ainda se faz imperioso a adoção de políticas públicas e procedimentos que possam aumentar a quantidade de aprovação de negras e negros nos certames, em especial nos cargos do alto funcionalismo federal.

**Palavras chaves:** racismo, cotas raciais, concurso público, serviço público, políticas afirmativas.

## ABSTRACT

This dissertation sought to analyze whether the Public Ministry of the Federal District and Territories (MPDFT) followed the recommendations of the Law 12,990/2014, as well as implementing the Quota Law for black men and women in its public competitions, in order to increase the presence of black men and women in its selection, with emphasis on the latest MPDFT competition for the position of Deputy Prosecutor (Competition no. 32). The central objective of this dissertation was to highlight the step-by-step process of implementation in the MPDFT, in order to highlight the quota law as an important instrument in combating racism present in all social, political and economic structures in Brazil.

Since its entry into force on June 10, 2014, when it was published, Law 12,990/2014 has been applied to federal public tenders. Currently, the Federal Public Ministry has adopted such proposals in the selection of future members and civil servants, reserving 20% of its vacancies for racial quotas. Such public policy represents progress in the fight against racism, especially when it comes to high command and leadership positions, such as Federal Prosecutors. Data from Ipea highlights that Brazil has approximately 9,963 members of the Public Ministry, the vast majority of whom are white prosecutors.

The methodology applied was a brief historical analysis of the process of racism and affirmative actions in Brazil and a documentary analysis of the MPDFT competition no. 32 process, as well as semi-structured interviews. These interviews seek to understand the processes and difficulties in implementing Law 12,990/2014 in order to select new deputy prosecutors for the institution.

In this sense, throughout the analysis of the processes adopted by the MPDFT to implement the quota law in its contest for Deputy Prosecutor, it can be concluded that Law 12,990/2014 was innovative and present in contest no. 32 of the MPDFT. However, it is still imperative to adopt public policies and procedures that can increase the number of approvals by black men and women in certain positions, especially in senior federal civil service positions.

**Keywords:** racism, racial quotas, public tender, public service, affirmative policies.



## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Mapa de Ações Afirmativas Raciais e Burocracia Pública.

Figura 2 – Cronograma do Curso de formação da banca heteroidentificação no MPDFT.

Figura 3 – Notas finais dos candidatos cotistas aprovados que foram convocados para a banca de heteroidentificação.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Impactos das ações afirmativas.

Gráfico 2 – Percentual de matriculados por reservas de vagas nas últimas décadas.

Gráfico 3 – Percentual de servidores homens ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada.

Gráfico 4 – Percentual de servidores homens ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Dissertações de Mestrado.

Tabela 2 – Teses de Doutorado.

Tabela 3 – Artigos Científicos.

Tabela 4 – Tabelas comparativas aprovação candidatos ampla concorrência x cotistas.

Tabela 5 – Perfil de declaração racial nos Ministério Públicos.

## **LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÔNIMOS E SIGLAS**

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade  
ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental  
ANPOCS – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais  
BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e dissertação  
Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
CF – Constituição Federal do Brasil  
CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica  
CNJ – Conselho Nacional de Justiça  
CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público  
CNPIR – Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial  
CSMPDFT – Conselho Superior do MPDFT  
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho  
DEM – Partido Democratas  
DPU – Defensoria Pública da União  
DOU – Diário Oficial da União  
ENAP – Escola Nacional de Administração Pública  
FADISP – Faculdade Autônoma de Direito  
FGV – Fundação Getúlio Vargas  
FLACSO - Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais  
GTI – Grupo de Trabalho Interministerial  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
MGI – Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos  
MNU – Movimento Negro Unificado  
MPDFT – Ministério Público do Distrito Federal e Territórios  
NED – Núcleo de Enfrentamento à Discriminação  
OAB – Ordem dos Advogados do Brasil  
PCD – Pessoa com Deficiência  
PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira  
PT – Partido dos Trabalhadores  
PUC – Pontifícia Universidade Católica  
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

TRF – Tribunal Regional Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFCE – Universidade do Ceará

UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UnB – Universidade de Brasília

## SUMÁRIO

Introdução .....	Pg. 01
Objetivos.....	Pg. 05
Percurso Metodológico .....	Pg. 06
Estrutura da Dissertação .....	Pg. 13

### Capítulo 1 – Brasil, Raça e Cotas Raciais

1.1 O Brasil e o Racismo .....	Pg. 15
1.2 Discriminação Positiva: Direitos Humanos, Direitos às Políticas Afirmativas e Enfrentamento ao Racismo .....	Pg. 25
1.3 Importâncias das Políticas Públicas - ações afirmativas para negras e negros	Pg. 31
1.4 Lei de cotas no Brasil .....	Pg. 36
1.5 Políticas de cotas entre o Epistemicídio e o Conservadorismo .....	Pg. 46

### Capítulo 2 – Metodologia Aplicada e o MPDFT

2.1 Metodologia e Notas Teóricas .....	Pg. 54
2.2 O Ministério Público e o MPDFT .....	Pg. 58

### Capítulo 3 – O Processo de Implementação no MPDFT

3.1 O Direito Administrativo e as Cotas .....	Pg. 65
3.2 O Concurso Público nº32 do MPDFT .....	Pg. 68
3.3 Resultado parcial: entrevistas semiestruturada.....	Pg. 80
3.4 Conclusões preliminares.....	Pg. 84

### Capítulo 4 – O Racismo além do acesso

4.1 Importância da Implementação .....	Pg. 91
4.2 Racismo institucional a ser enfrentado .....	Pg. 96
4.3 Atualizações legais para o aprimoramento do processo .....	Pg. 100
Considerações Finais .....	Pg. 106
Referências Bibliográficas .....	Pg. 110
Anexos .....	Pg. 117

## INTRODUÇÃO

Antes de iniciar esse trabalho, é imperioso que possa me apresentar e trazer a importância do tema de cotas na minha vida. Sou Guilherme Alves da Silva Neto, negro, baiano, formado na Universidade Federal da Bahia (UFBA), na escola de Direito, sendo contemplado da ação afirmativa das cotas raciais em concursos, especialmente para o ingresso no Serviço Público Federal como servidor público federal.

Negro, de origem materna e paterna, minha consciência racial passou a ser exercida com o tempo, uma vez que a negação que me foi imposta desde a infância, com a caracterização racial como moreno, ou até mesmo branco escuro, impediu que eu pudesse me identificar com minha identidade racial. A partir do meu aprendizado na universidade e na busca de uma identificação pessoal na vida adulta, pude perceber as diversas dificuldades e as barreiras que são estabelecidas às pessoas negras na sociedade, baseada em um racismo estrutural, institucional e sistêmico.

A participação em processos seletivos que reforçavam minha identidade racial negra permitiu meu encontro com minhas origens e minha história, de forma a incentivar meu interesse em tratar do tema de direitos humanos, em especial em relação a questão racial.

A questão racial, assim como a inserção da população negra na sociedade, sempre foi umas das grandes dificuldades enfrentadas para o estabelecimento de uma sociedade nacional mais igualitária e justa, especialmente em relação às oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Assim, o sistema de cotas racial representou uma contraposição à desigualdade racial institucional e estrutural estabelecida no Brasil.

A instituição das cotas raciais para o Serviço Público Federal, no ano de 2014, iniciou novo formato para o acesso a cargos públicos e, conseqüentemente, a possibilidade de inserção de novos atores ao conjunto de tomadores de decisões, na esfera pública nacional. Essa medida ainda é incipiente, especialmente após o ano de 2014, quando o Brasil mergulhou em uma crescente crise política e econômica<sup>1</sup>, com ações que resultaram na redução drástica de realização de concursos públicos, como o contingenciamento realizado pelo governo federal, com a redução de novos concursos públicos. A verificação do processo de implementação da Lei de Cotas para o Serviço

---

<sup>1</sup> A crise econômica e política que iniciou no ano de 2014 resultou em diversas medidas por parte do Governo Federal para contingenciar gastos e buscar diminuir o déficit público. Na área econômica, diversas ações foram realizadas para buscar controlar os índices econômicos, como inflação e taxa de câmbio. Ademais, o Governo passou a ter dificuldades com o legislativo para aprovação de leis e normativos. Tal situação econômica e política, vai resultar no impeachment em 2016 da Presidenta Dilma Rousseff.

Público, nesse cenário, pode demonstrar um desenho da inserção desta lei nos procedimentos administrativos da Administração Pública Federal Direta, tão desigual racialmente, de forma a possibilitar a confirmação se tal política pública foi implementada e de que forma, bem como se foi impactada pela crise social, econômica e política. Destacam-se, assim, no processo de inclusão de cotas afirmativas no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), as cotas para os cargos de Promotor, uma vez que se trata de um processo seletivo dominado pelo grupo hegemônico e branco do país.

A população negra vivencia dificuldades históricas no país para ter acesso a oportunidades acadêmicas e profissionais. Além da forte desigualdade racial presente no país, o racismo potencializa as dificuldades econômicas que vivem a população negra, composta em sua maioria de indivíduos pertencentes a classes sociais de menor poder econômico da sociedade brasileira.

O Brasil abriga a segunda maior população negra do mundo, concentrando atualmente quase 50% da sua população autoclassificada como afrodescendente (pardos ou pretos), em virtude do processo histórico da escravidão iniciado a partir do século XVI. A construção social da desigualdade de oportunidades entre brancos e negros condicionou e condiciona a forma de viver destes grupos, fazendo-se evidente nas disparidades das condições de vida. (CUNHA, 2008, p. 2)

O Brasil vive um racismo estrutural e institucional (ALMEIDA, 2020) que afeta os diversos setores da sociedade, de forma que a população negra viva em situação de maior vulnerabilidade e com menores oportunidades para o crescimento pessoal e profissional. Nas últimas décadas, aumentou o debate sobre a necessidade de enfrentar esse racismo, em geral mitigado pelo mito da democracia racial e da igualdade de direitos.

Segundo Mario Theodoro (2022, p. 18),

Segundo publicação do IBGE, em 2018, 75% dos brasileiros na faixa dos 10% mais pobres eram negros. Do mesmo modo, entre os 10% de maior renda, os negros representavam tão somente 27,7% do total, contra 70,6% de brancos. No que tange ao rendimento domiciliar per capita, os 1846,00 reais da população branca são quase o dobro dos 934,00 reais dos negros.

A luta pela defesa dos direitos das pessoas negras, que tem longo processo histórico, existe desde o período da escravidão no Brasil, como a luta do Movimento Liberal Abolicionista, no final do século XVII. Tal movimento vai se tornar mais organizado a partir de 1960, especialmente com a influência do Movimento dos Direitos Civis nos EUA e a luta africana contra a segregação racial, com lideranças inspiradoras



como Rosa Parks e Martin Luther King. O movimento negro brasileiro vai se fortalecer, a partir da década de 1970, com o objetivo de unir jovens negras e negros e lutar contra a desigualdade racial, com destaque para a fundação do Movimento Negro Unificado (MNU). Por meio da luta do movimento negro, diversas conquistas podem ser alcançadas como a Lei Caó, de 1989, que tipificou o racismo como crime no Brasil. Mesmo com certos avanços, a temática racial não foi plenamente defendida pelo restante da sociedade, permanecendo quase como tema defendido exclusivamente pelo movimento negro, de forma a permanecer essa estrutura até os dias atuais, mesmo com alguns progressos, (Theodoro, 2019). Assim, as políticas de cotas nas universidades públicas e no Serviço Público Federal, importantes ações afirmativas para enfrentar a situação racial da sociedade brasileira, constituem também avanços conquistados após longo período de luta e persistência contra o racismo. As políticas públicas, especialmente aquelas direcionadas ao enfrentamento da desigualdade racial, são fundamentais para a promoção e a garantia dos direitos humanos no Brasil.

Essa dissertação objetivou analisar o processo de implementação da lei de Cotas no Serviço Público Federal, com destaque ao caso do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), de forma a identificar como ocorreu tal processo nesta instituição. A devida implementação da lei é importante medida para que a representatividade racial seja mais presente em todos os cargos públicos. A Administração Pública deve espelhar o retrato social de seu país, estando diretamente vinculado ao acesso de negras e negros a esses cargos. Adicionalmente, o enfrentamento ao racismo, principalmente contra ações sistemáticas e estruturantes que atingem toda a população negra, é dever de todo cidadão e apenas por meio da educação e de políticas públicas direcionadas a essa população pode-se vencer o racismo e a falta de igualdade entre a população nacional.

Neste projeto, questionou-se quais os procedimentos e os impactos decorrentes da implementação da lei de cotas, de forma a permitir maior número de acessos de negras e negros a cargos da esfera pública. Tal questionamento teve foco no MPDFT, se este respeitou à Constituição Federal, especialmente em relação aos direitos e às garantias fundamentais, à Lei 12.990/2014 e à Portaria Normativa nº 4 do Ministério de Planejamento e Desenvolvimento, de 6 de abril de 2018, voltada, a princípio, para o Poder Executivo.

Como lócus de pesquisa, destaca-se o estudo de caso do MPDFT, no qual foi analisado especificamente sobre o edital para o acesso de novo promotores, em particular o edital nº 1, do 32º concurso público para ingresso na carreira do MPDFT no

cargo de promotor de justiça adjunto, tanto no aspecto procedimental do processo seletivo, como em relação a questão de análise da identificação racial dos cotistas, em especial em relação às bancas de heteroidentificação. Importante ressaltar que tal concurso foi o primeiro a adotar a políticas de cotas raciais, mesmo havendo concurso anterior (31º concurso público para ingresso na carreira do MPDFT no cargo de promotor de justiça adjunto, ocorrido em 6 de agosto de 2015), já com a Lei 12.990/2014 em vigência. Assim, entre o período de 2014 a 2022, o MPDFT apenas incluiu a lei de cotas no seu concurso público nº 32, iniciado em 29 de março de 2021.

A estrutura da banca de heteroidentificação também foi analisada, inclusive com o objetivo de identificar quais multiprofissionais foram convocados nessa banca e qual a razão do MPDFT em formar a banca com tais características, principalmente se foram observadas e implementadas a Portaria nº 4, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014.

Ou seja, essa dissertação versa brevemente sobre a implementação da lei de cotas no Brasil, em especial, com um mergulho no processo do MPDFT, de forma a analisar os procedimentos utilizados em sua implementação e os impactos decorrentes desta. A pergunta central do trabalho, com foco no MPDFT como estudo de caso, é como foi o processo de implementação, tanto no estabelecimento das regras dos editais, como na implementação da Lei 12.990/2014 e dos regulamentos jurídicos que regem a reserva de vagas para negras e negros no Serviço Público Federal.

As questões pessoais de um investigador negro e o racismo que predomina em todas as relações no Brasil trazem a motivação e a justificativa para a execução desse trabalho. Dessa forma, contribuir para a análise do processo de cotas raciais no Brasil, em especial em um momento que a renovação das políticas públicas de cotas encontra-se inserida no debate político.

Ressalta-se, assim, que o objeto de pesquisa nessa dissertação é a análise da implementação da lei de cotas no Serviço Público Federal (Lei 12.990/2014), no período vigente da lei de 2014 a 2022, no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), com vistas a compreender seu processo de implementação.

## OBJETIVOS

### ➤ **Objetivo Geral**

Analisar a implementação da lei de cotas para o Serviço Público Federal, Lei 12.990/2014, no período de 2014 a 2022, com destaque para o processo público de acesso a servidores membros do MPDFT, especialmente nos concursos para promotor adjunto, desde a promulgação da lei, via edital nº 1 do concurso nº32 para promotor adjunto do MPDFT.

São questões norteadoras dessa pesquisa:

- Qual o impacto no quadro de servidores públicos do MPDFT na administração pública federal com a implementação da Lei 12.990/2014, para a inclusão de negras e negros nos primeiros sete anos de vigência da lei?
- Como foi a implementação da política pública da Lei 12.990/2014? Quais foram os procedimentos realizados para incluir a lei de Cotas nos concursos no âmbito do MPDFT, em particular o edital nº 1 do concurso nº 32, para provimento do cargo de promotor adjunto?
- Foram realizados registros de bancas de heteroidentificação para confirmação da autodeclaração racial no concurso do MPDFT para promotor adjunto? Como foi a formação da banca? Quais os multiprofissionais foram envolvidos no processo e na formação da banca de avaliação das características fenotípicas das e dos cotistas?

### ➤ **Objetivos Específicos**

Os Objetivos específicos foram importantes na elaboração dessa dissertação:

- Realizar breve revisão histórica sobre o enfrentamento ao racismo no Brasil e a importância do Movimento Negro nesse processo, das políticas de cotas raciais no Brasil e a história de sua aplicação no Serviço Público Federal, com vistas a destacar a importância das medidas de ações afirmativas para a sociedade no enfrentamento às dificuldades sociais e raciais;

- Analisar a aplicação da lei de cotas raciais nos concursos para membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), em particular o edital nº 1 do concurso nº 32, para provimento do cargo de promotor adjunto.
- Analisar o processo de implementação, em particular, do procedimento das bancas de heteroidentificação no concurso nº 32 do MPDFT;

## **Percurso Metodológico**

O percurso metodológico adotado foi uma pesquisa qualitativa, além de um estudo de caso junto ao MPDFT, de forma a aprofundar uma análise em relação ao sistema de cotas raciais para o Serviço Público Federal. A intenção foi buscar qualitativamente os resultados e impactos desse sistema de cotas raciais no MPDFT.

Portanto, foi realizado levantamento bibliográfico em livros, dissertações, periódicos e no acervo capes, em relação ao tema de cotas afirmativas no Serviço Público Federal, usando inclusive uma análise comparativa com a aplicação do sistema de cotas em universidades públicas do Brasil, em relação à aplicação nos concursos públicos federais. Também se buscou analisar, por meio do estudo de caso no MPDFT, nos concursos realizado entre 2014 e 2022, com destaque para o 32º concurso de promotor adjunto, no qual inseriu pela primeira vez a seleção com cotas raciais, de forma a identificar como esse processo de implementação da lei de cotas se deu nessa instituição.

Tal estudo de caso visou analisar o processo e algumas variáveis encontradas nele, como eventuais obstáculos, resistências, dificuldades, facilidades e soluções, que possam lançar luz sobre a implementação da Lei 12.990/2014 na instituição, assim como a adequação da Portaria nº 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, bem como se contribuiu no processo de consolidação de ações afirmativas em concursos federais. Além disso, compreender a realização de entrevistas com os dirigentes do processo seletivo do MPDFT, para evidenciar aspectos do processo de construção da implementação da política de cotas nessa instituição, com destaque para o processo de composição da banca de heteroidentificação, de forma a detectar como se deu a definição dos perfis dos membros das bancas e se houve alguma preparação para esta tarefa. Ressalta-se que as entrevistas serão realizadas com os membros do MPDFT, não havendo análise ou contato com os cotistas que prestaram o respectivo concurso.

Tais ações também são complementadas com uma revisão bibliográfica sobre o racismo e as políticas de ações afirmativas, análise dos dados dos últimos concursos do MPDFT e um levantamento de teses e dissertações, na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e dissertação (BDTD), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Biblioteca da UnB.

Algumas dissertações e artigos já trabalharam a questão da lei de cotas para concursos públicos depois de 2014, por ser um normativo jurídico vigente faz pouco tempo. Tais trabalhos demonstram a importância que o tema sobre cotas representa para o serviço público. A representatividade racial nos cargos públicos faz-se primordial, de forma a espelhar a realidade racial brasileira. Além disso, o debate não fica restrito apenas à questão da representatividade, mas também envolve todo o processo de implementação da lei, como este trabalho, e também questões relacionadas à heteroidentificação dos candidatos cotistas, de forma a evitar tentativas de burlar o sistema de cotas com falsas identidades raciais, um dos problemas frequentes, como veremos.

Por meio de palavras chaves como: racismo, cotas, concurso público, serviço público, políticas afirmativas, negros e racial, buscou-se realizar um recorte e uma revisão dos principais trabalhos encontrados sobre o tema, em diferentes bases de dados. Nesse sentido, foram realizadas consultas de artigos, dissertações e teses no banco de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e dissertação (BDTD), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Biblioteca da UnB e no acervo de artigos de periódicos da Capes.

Foram encontradas sete dissertações de mestrado relacionadas com tema, conforme tabela 1 abaixo:

**Tabela 1 – Dissertações de Mestrado.**

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>IES</b>	<b>Área</b>
PIRES, Plínio de Melo	Sistema de Cotas como Instrumento de Ação Afirmativa. Estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro.	2015	PUC Goiás	Mestrado em Direito
MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira	Políticas de Ação Afirmativa em Concursos Públicos Federais: um estudo sobre a Lei nº 12.990/2014.	2015	FGV	Mestrado em Administração Pública
SILVA, Vanessa Patrícia Machado Silva	O Processo de Formação da Lei de Cotas e o Racismo Institucional no Brasil.	2017	UnB	Mestrado em Sociologia
LIMA, Guilherme Peres Fiuza Lima	Integração de Negros na Estrutura de pessoal do Judiciário de Santa Catarina: Estudo de caso do primeiro concurso público de provas e títulos para juizes de direito com a política pública de ações afirmativas por cotas para negros.	2019	UFSC	Mestrado em Direito
SOBRINHO, Omar Inês	Políticas Afirmativas e seus Desafios na Administração Pública: o caso da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional.	2020	FGV	Mestrado em Administração Pública
PAULINO, Rhavenna Magalhães	Trajetórias Institucionais das Políticas Afirmativas: avaliando a política de cotas raciais nos concursos públicos realizados pelo Instituto Federal do Ceará (IFCE) no ano de 2016.	2020	UFCE	Mestrado em Políticas Públicas
BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves	Cotas Raciais em Concursos Públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de técnico administrativo em educação.	2020	CEFET/RJ	Mestrado em Relações Étnico Raciais

**Fonte:** Biblioteca Digital Brasileira de Teses e dissertação (BDTD), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Biblioteca da UnB.

Dentre os sete trabalhos encontrados, as abordagens são variadas, conforme listamos abaixo.

Plínio de Melo (2015) apresentou pesquisa realizada a respeito das ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público brasileiro. Na dissertação, o enfoque é jurídico, em que pese a extrema interdisciplinaridade do tema, que requer uma constante reflexão sobre seus desdobramentos filosóficos, sociológicos, políticos e econômicos.

Em sua dissertação, Thiago Miranda (2015) avaliou os desdobramentos do sistema de cotas implementado pela Lei 12.990/2014, que utiliza exclusivamente critério de natureza racial. Buscou verificar se tal mecanismo é capaz de tornar menos excludente o acesso ao serviço público federal, de forma a contribuir para o debate a respeito das ações afirmativas

O debate trazido por Vanessa Silva (2017) em seu trabalho foi fundamental para entendermos os procedimentos e as dificuldades enfrentados no processo de construção das cotas nas universidades e dentro do Congresso Nacional, bem como o racismo institucional presente em nossa sociedade. Para a autora, a Lei de Cotas é um complexo arranjo institucional que busca conciliar interesses múltiplos e conflitantes, sendo que a incorporação marginal da questão racial na legislação foi amparada pelo já conhecido e confrontado mito da democracia racial.

Guilherme Lima (2019), em sua dissertação, fez um estudo de caso sobre os elementos estruturais, conjunturais, dados e informações para se compreender como se deu o primeiro concurso público de magistrados do judiciário de Santa Catarina sob a política pública de ações afirmativas com cotas para negros. O trabalho também ilustrou as práticas do Tribunal de Justiça de Santa Catarina que não promovem a integração e o acesso à justiça para negros e negras.

No estudo trazido por Omar Sobrinho (2020), sobre as políticas afirmativas na Administração Pública, foi demonstrado que a exclusão dos negros e negras dos quadros de elite do Serviço Público se mostra persistente mesmo após a aprovação da Lei nº 12.990/14. Restou evidenciado pelos dados estatísticos colhidos que a solução para a baixa presença de negros e negras não se resolve apenas com a adoção da política afirmativa de reserva de vagas para afrodescendentes.

Rhavenna Paulino (2020) traz em sua dissertação uma avaliação da política de cotas raciais em concursos públicos federais, instituída por meio da publicação da Lei nº 12.990/2014. Para isso, tomou-se o Instituto Federal do Ceará (2016) como campo de

pesquisa, uma vez que essa instituição realizou no ano de 2016 diversos concursos públicos com previsão de cotas raciais em suas vagas.

Lucas Bulhões (2020), em seu trabalho, traz uma abordagem qualitativa e descritiva, tendo como propósito analisar a gestão da política institucional referente à aplicação das cotas raciais para os cargos de Técnico Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro, no período de 2014 a 2018.

Em relação às teses, foi encontrada esta tese sobre o tema, conforme tabela 2 abaixo:

**Tabela 2** – Teses de Doutorado.

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>IES</b>	<b>Área</b>
SOUSA, Alice Ribeiro	Concurso Público e Ações Afirmativas: a reserva de cotas sociais como instrumento de concretização dos direitos fundamentais.	2016	FADISP	Doutorado em Direito

**Fonte:** Biblioteca Digital Brasileira de Teses e dissertação – BDTD, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes, Biblioteca da UnB.

A reflexão de Alice Sousa (2016) em sua conclusão da tese foi que a adoção de ações afirmativas em concursos públicos constitui medida indispensável à concretização dos direitos fundamentais. Entretanto, para que sejam verdadeiramente alcançados os propósitos edificantes de que se revestem as ações afirmativas, é necessário empreender mudanças no atual sistema de cotas raciais.

Em relação aos diversos artigos sobre o tema de cotas em serviços públicos, existe um acervo maior disponível, especialmente no banco de dados da CAPES. Apesar do tema sobre cotas raciais ser recente, o debate é crescente, com diversos artigos trazendo à tona a importância das cotas raciais no processo de enfrentar o racismo institucional presente no Brasil. Os artigos abaixo listados foram pesquisados no acervo digital da CAPES, como forma de identificar alguns pontos que estão sendo discutidos.



**Tabela 3 – Artigos Científicos.**

Autor	Título	Ano	Resumo
ASSUNÇÃO, Maria Aparecida; FRIAS, Ana Gabriela; PANZA, Catiússia da Silva; ROGRIGUES, Elvane Oliveira; RODRIGUES, Giuliene Hellen; CONFOTINI, Pablo da Silva.	Cotas para negros em concursos públicos: uma discussão polêmica	2016	O artigo aborda o tema de cotas para negros, como instrumento de inclusão de minorias raciais na Administração Pública, em concursos públicos. O objetivo da pesquisa é analisar os critérios estabelecidos em lei para o ingresso de pessoas nos serviços públicos do Brasil.
OLIVEIRA, Eduardo Amorim; TARGINO, Maria Fernanda Silveira.	Cotas no Serviço Público Federal: Lei 12.990/2014 e o sistema autodeclaratório – lacunas legislativas e antinomias em relação ao Sistema Jurídico Brasileiro.	2016	O artigo consiste em uma análise crítica à Lei 12.990/2014, que institui a política de cotas para negros nos concursos públicos da Administração Pública Federal. Nesse contexto, é estudada a Lei 12.228/2010, denominado de Estatuto da Igualdade Racial, essencial para a compreensão da legislação em questão.
BULHÕES, Lucas Mateus; ARRUDA, Dyego de Oliveira.	Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional	2020	O artigo objetiva compreender possíveis práticas de racismo institucional que podem ocorrer na aplicação da lei 12.990/2014, que regulamentou as cotas raciais em concursos públicos.

<p>PEDROSA, Eduarda Shirley; LIMA, Jhessica Luara.</p>	<p>Usurpação das Cotas Raciais em Concursos Públicos.</p>	<p>2022</p>	<p>O artigo tem como finalidade analisar a aplicação do Código Penal a conduta prevista na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, em que o candidato não obtém a convalidação da sua autodeclaração pelas comissões de heteroidentificação</p>
<p>SANTOS, Edmilson Santos dos; NUNES, Georgina Helena Lima; ANJOS, José Carlos Gomes dos; REIS, Maria da Conceição dos.</p>	<p>Aplicação da Lei nº 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS</p>	<p>2022</p>	<p>A dificuldade de aplicação da Lei nº 12.990/2014 nas universidades federais tem chamado atenção da comunidade científica. Nesse sentido, o presente estudo buscou compreender como se deu sua implementação na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.</p>
<p>BULHÕES, Lucas Mateus; ARRUDA, Dyego De Oliveira; SANTOS, Caroline Oliveira.</p>	<p>A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista</p>	<p>2022</p>	<p>Artigo sobre a implementação da política de cotas raciais em concursos públicos, instituída no Brasil por meio da Lei Federal n. 12.990/2014. Sugere um conjunto de medidas para que mais pessoas negras acessem os cargos públicos e, portanto, contribuam com a necessária e urgente luta antirracista no Brasil.</p>

**Fonte:** Periódicos Capes (2014 a 2022).

Todos os artigos supracitados trazem o debate da inclusão das cotas raciais nos concursos públicos e as dificuldades enfrentadas pelas instituições na abordagem e na aplicação da lei de cotas em seus respectivos certames.

O artigo de Mateus Bulhões e Dyego Arruda (2022) – “*Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional*” - merece destaque nessa dissertação, uma vez que tratou de questões fundamentais relatadas. O racismo institucional é presente na realização dos concursos públicos, especialmente na questão relacionada as cotas, o que merece devida atenção e acompanhamento, tanto por gestores públicos como pela sociedade civil. Na mesma perspectiva, de autoria dos mesmos autores, ressaltamos o artigo “*A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista*”, em razão de seu debate sobre a questão do racismo institucional e da luta antirracista dentro das instituições públicas.

## **Estrutura da Dissertação**

Essa dissertação está estruturada em introdução, objetivos, quatro capítulos e considerações finais e bibliografia. No capítulo 1, realizou-se um breve histórico sobre a questão racial e o avanço das políticas raciais no Brasil, em especial a Lei 12.990/2014. Também buscou-se aprofundar as recentes legislações voltadas para a políticas de cotas raciais, em especial a partir de 2014, como Portaria do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão nº 4/2018, com base no quadro citado do acervo sobre o assunto na Capes.

No capítulo 2, abordou-se a metodologia utilizada na elaboração dessa dissertação e uma definição e importância do Ministério Público Federal no ordenamento jurídico brasileiro. Buscou-se a identificação do Ministério Público como importante instituição nacional e o processo de seleção de seus membros.

No capítulo 3, realizou-se um detalhamento de todo o processo de implementação da Lei 12.990/2014, dentro do concurso nº 32 do MPDFT para provimento dos cargos de promotor adjunto. Também se relatou conclusões iniciais das entrevistas semiestruturadas realizadas com servidores do MPDFT.

Por fim, no capítulo 4, realizou-se análise dos resultados e dos dados coletados pela pesquisa. Nesse capítulo, buscou-se uma análise do processo de implementação realizado pelo MPDFT, de forma a analisar se foi efetiva e quais resultados decorrentes desse processo. Além disso, incluiu-se atualizações recentes da lei de cotas como a

Instrução Normativa nº 23 de 25 de julho de 2023. Por fim, nas considerações finais realizou-se uma conclusão de todo o processo estudado e debatido ao longo desse texto.

# CAPÍTULO 1

## 1. BRASIL, RACISMO E COTAS RACIAS

Nesse capítulo, buscou-se realizar uma breve revisão histórica do enfrentamento ao racismo no Brasil e a importância do Movimento Negro nesse processo das políticas de cotas raciais no Brasil e a história de sua aplicação no Serviço Público Federal, com vistas a destacar a importância das medidas de ações afirmativas para a sociedade no enfrentamento às desigualdades raciais. Apresenta uma abordagem histórica e da evolução do processo de cotas, em especial na sociedade brasileira.

Constata-se que a história nacional foi caracterizada pelo racismo presente sociedade nacional, em todas as esferas e estruturas políticas, sociais e econômicas.

### 1.1. Brasil e Racismo

A formação colonial do Brasil, especialmente por se basear na marginalização das negras e dos negros, seja no aspecto laboral, por meio do processo de escravidão, seja nas suas contribuições culturais e de intelectualidade, sempre rebaixadas, ignoradas ou deturpadas pelos brancos, resultou na elevada desigualdade racial do país, principalmente no fortalecimento dessa marginalização que vivem as negras e os negros, desde o fim da escravidão e com o crescente racismo estrutural que se fez característico da sociedade brasileira. Diferentemente do que foi defendido por Gilberto Freyre, no qual se vive em plena harmonia de raças, a partir de 1930, o Brasil não vivenciou tal realidade, mas, sim, é evidente que se persiste o sofrimento de negras e negros das consequências de um país patriarcal e estruturalmente racista. Esse mito da democracia racial, onde no Brasil não existe preconceito, persegue negras e negros deste país até os dias atuais.

A longa escravidão brasileira não se confunde com a escravidão colonial dos demais países. Aqui, o que tornou o país possível foi a escravidão. Ela domou com o suor e sobretudo o sangue do negro a hostil natureza tropical. O combustível que foi queimado para legitimar a escravidão colonial, antes de qualquer outro, foi o racismo. (SANTOS, 2008, p. 4)

Conforme destaca Sueli Carneiro (2011), *“de fato, as disparidades nos índices de Desenvolvimento Humano entre brancos e negros revelam que o segmento da população brasileira autodeclarado branco apresenta em indicadores socioeconômicos - renda, expectativa de vida e educação – padrões de desenvolvimento humano*

*compatíveis como o de países como a Bélgica, enquanto o segmento da população brasileira autodeclarado negro (pretos e pardos) apresenta índice de desenvolvimento humano inferior como inúmeros países em desenvolvimento, como a África do Sul”.*

O fim da escravidão, em 1888, não representou a inserção da população negra na sociedade brasileira, o que deixou à margem da sociedade as negras e os negros no conjunto social do país. Tal contexto resultou na conjuntura desigual que vivemos, na qual existe um abismo que distancia as oportunidades e as condições que possuem a população branca em comparação com a população negra. Nas primeiras décadas do século XX, a negra e o negro eram vistos como empecilho ao avanço do progresso do país, estimulado também pela adesão do Estado ao discurso eugênico.

Os negros ocuparam (e ainda ocupam) nos materiais didáticos e paradidáticos uma condição inferior. Por longos anos foram retratados de forma jocosa ou como vítimas submissas aos mandos e desmandos do “senhor”. Pouco ou nada se fala dos excelentes carpinteiros, marceneiros, canoieiros, vendedores, além de agricultores e pecuaristas<sup>3</sup>, negros, do Brasil Colônia e do Brasil Império, no sentido de contrapor outras visões à perspectiva negativa<sup>4</sup> do escravizado submisso e animalizado. (FILICE; SILVA, 2010, p. 4)

Após o fim da escravatura, enquanto o branco imigrante passou a ser recebido com terras e oportunidades para se estabelecer no país, a população negra ficou à margem social, sem oportunidades, sem direito a terra e ainda não sendo caracterizado como cidadão do Brasil. Conforme destaca Hélio Santos,

*Para entender as dificuldades econômicas dos antigos escravos é importante atentarmos para o que, efetivamente, ocorreu no dia seguinte à abolição. Mais de setecentas mil pessoas (aproximadamente 5% da população da época) foram colocadas à disposição de um mercado de trabalho fictício. Os imigrantes chegavam em grande número e estavam, de fato, mais preparados para o trabalho assalariado do que os ex-escravos. (SANTOS, 2008, p. 7)*

Conforme destaca Petrônio Domingues (2006), para reverter esse quadro de marginalização no alvorecer da República, os libertos, os ex-escravos e seus descendentes instituíram os movimentos de mobilização racial negra no Brasil, criando inicialmente dezenas de grupos (grêmios, clubes ou associações) em alguns estados da nação. Em São Paulo, por exemplo, apareceram o Club 13 de Maio dos Homens Pretos (1902), o Centro Literário dos Homens de Cor (1903), a Sociedade Propugnadora 13 de Maio (1906), o Centro Cultural Henrique Dias (1908), a Sociedade União Cívica dos Homens de Cor (1915), a Associação Protetora dos Brasileiros Pretos (1917). Tais grupos desenvolviam atividades de caráter social, educacional, cultural e desportivo, por meio

do jornalismo, teatro, música, dança e lazer ou mesmo empreendendo ação de assistência e beneficência.

Na década de 1930, o movimento negro deu um salto qualitativo, com a fundação, em 1931, em São Paulo, da Frente Negra Brasileira (FNB), considerada a sucessora do Centro Cívico Palmares, de 1926 (DOMINGUES, 2006). Nessa década, a ideia de uma nação em plena harmonia de raças permeou o país, encabeçado pelos escritos de Gilberto Freyre (2019), surgindo o ideal ilusório de uma nação multirracial sem racismo, de um mito de uma democracia racial, que vai minar o debate da racialidade por um longo período de tempo. Freyre contorna os conflitos e desenha uma sociedade mais igualitária. É exatamente no ponto de encontro do português e do negro que Freyre cria o drama social do Brasil colônia. Conforme afirma Souza (2020), o ponto problemático é a afirmação simultânea de desigualdade despótica, que a relação escravo/senhor propicia, com intimidade e até, em alguns casos, afetividade e comunicação entre as raças e culturas. Nesse ponto, urge a discussão do que afinal constituiria a especificidade da escravidão brasileira. De onde ela vem, como e porque ela se distinguiria de outras sociedades escravocratas. (SOUZA, 2020)

A visão de Freyre sobre um viés culturalista vai trazer a ideia de convivência entre os povos, de forma a nivelar os brasileiros em termos de comportamento, identidade e oportunidade, baseado nessa acomodação dos conflitos que vai estabelecer dentro da Casa Grande.

O caminho encontrado pelos forjadores da nacionalidade republicana foi criar um tipo notoriamente brasileiro: o mestiço. Por definição, o mestiço seria aquele indivíduo que provinha da mistura das três grandes raças que estiveram no Brasil historicamente, a branca (português), a negra (africana) e a indígena (aborígenes). Tal criação serviu de base para o que ficou conhecido posteriormente como democracia racial, que teve na figura de Gilberto Freyre seu grande difusor na década de 30 do século XX, ao abordar a questão da formação da população brasileira através de um viés culturalista. (SILVA, 2015, p. 8)

Em 1951, cabe destacar a promulgação da Lei Afonso Arinos, sendo a primeira lei antidiscriminatória do Brasil, após o episódio do incidente que envolveu a bailarina negra norte-americana, que foi impedida de se hospedar em São Paulo.

O debate do racismo volta a ser discutido junto com a possibilidade de redemocratização, a partir dos finais dos anos 1970, no bojo dos movimentos populares, sindical e estudantil, mesmo com ações realizados ao longo da década de 70, durante o período do recrudescimento da ditadura militar (DOMINGUES, 2006). O surgimento do

Movimento Negro Unificado (MNU) vai ser o marco para o início do ativismo pela igualdade racial no Brasil em 1978. Nas décadas de 1970 e 1980, vários grupos são formados com o intuito de unir os jovens negros e denunciar o preconceito, presente desde sempre em seu cotidiano. Protestos, manifestações e atos públicos das mais diversas formas passam a ser realizados, chamando a atenção da população e governo, mesmo ainda sobre o período da Ditadura Militar, para o problema racial – como a manifestação no Teatro Municipal de São Paulo, que resultaria na formação do Movimento Negro Unificado.

A pauta principal do movimento é o fim da discriminação racial no país e isso já estava demarcado no momento de seu nascimento. A prisão e assassinato do feirante Robson Silveira da Luz, acusado de roubo de frutas do seu local de trabalho, a discriminação de quatro jogadores de vôlei pelo Clube Regatas do Tietê e o assassinato do operário Nilton Lourenço, causaram a reação de jovens que articularam o Movimento Negro Unificado e foram às ruas pedir o fim da violência policial, do racismo nos veículos de comunicação, no regime militar e no mercado de trabalho. Desde a sua criação, a organização conta com diversas conquistas. Um grande marco do MNU foi a formulação de demandas do movimento negro para a construção da Constituição Cidadã durante a Assembleia Constituinte de 1988. (FAHS, 2022, p, 1)

Mario Theodoro (2019) destaca que com os ventos da democratização começando a ganhar força, ao final dos anos 1970, o debate racial ressurgiu no contexto nacional. Tal debate, todavia, seguiu restrito aos contextos do movimento negro, não alcançando outros setores da sociedade. A questão racial não voltou a ser debatida dentro das discussões sobre o avanço da desigualdade no país, mesmo nas correntes mais progressistas ou de esquerda. O surgimento do Movimento Negro Unificado (MNU), no final da década de 1970, vai trazer o debate racial para a política nacional, todavia ainda limitado ao movimento. Assim *“A bandeira da igualdade racial, no entanto, não foi plenamente, assumida pelos demais segmentos organizados da sociedade brasileira. Permaneceu quase exclusivamente como tema do Movimento Negro”*.

É nesse cenário que as Nações Unidas aprovam, em 1965, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, ratificada por 170 Estados, entre eles o Brasil, que a ratificou em 27 de março de 1968. Desde seu preâmbulo, essa Convenção assinala que qualquer “doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, inexistindo justificativa para a discriminação racial, em teoria ou prática, em lugar algum”. Adiciona a urgência em se adotar todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e manifestações e para prevenir e combater doutrinas e práticas racistas. (PIOVESAN, 2008, p. 889)



No debate da redemocratização, a pauta racial conseguiu algum espaço na Constituição Federal de 1988, ficando restrito ao reconhecimento de terras quilombolas e à reafirmação do racismo como crime imprescritível e inafiançável. Em Brasília, já em 1995, a Marcha Zumbi dos Palmares, teve a presença de 30 mil pessoas, o que destacou a necessidade de políticas públicas destinadas às negras e aos negros, como forma compensatória e de inclusão nos campos socioeducativos. Com estes movimentos, o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra.

No curso desses avanços, além de outras inúmeras ações voltadas para o aumento do nível instrucional do povo negro, destacaram-se a Frente Negra Brasileira (FNB)<sup>11</sup>, o Teatro Experimental do Negro (TEN), fundado em 1944<sup>12</sup>, e o Movimento Negro Unificado (MNU), surgido em 1978. Tais experiências político-culturais ganharam visibilidade, pois voltaram-se para o encaminhamento das políticas de Ações Afirmativas e contribuíram para a visibilidade dos problemas raciais intrínsecos ao bloqueio à ascensão social das populações negras. Mais especificamente, nas décadas de 1980 e 1990, as organizações do Movimento Negro centraram forças no combate à exclusão racial. A educação, nessa conjuntura, tornou-se o principal eixo e pauta de reivindicação. (FILICE; SILVA, 2010, p. 8)

Após a Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatadas de Intolerância (Durban, África – 2001) vai se perceber que começam a haver mudanças mais concretas em relação a construção e a aplicação de políticas públicas voltadas para a população negra. Em relação a tal conferência, conforme destaca Magali Dantas (2020), para a preparação da Conferência de Durban, um ponto crucial foi a produção de políticas de combate ao racismo e a redução da desigualdade racial, produzidos de forma paritária entre entes governamentais e não governamentais que produziram diagnósticos e propostas para a discussão, agregando números oficiais sobre a desigualdade raramente produzidos anteriormente. Como efeitos posteriores devidos ao impacto social e político da Conferência de Durban, as estruturas governamentais se robustecem e delas emanam incentivos para que o Estado mobilize ações direcionadas à população negra.

A partir desse período, algumas ações e políticas públicas serão empregadas como instrumento de diminuir a desigualdade racial existente no país, com mais avanço durante os governos Lula e Dilma, com ações mais concretas de enfrentamento ao racismo, como as ações afirmativas, mas ainda não suficientes para alterar a situação racial e social do Brasil (THEODORO, 2019).

A desigualdade racial no país potencializa ainda mais a questão social, uma vez que a população negra, em geral, ocupa as posições mais desiguais na sociedade, em

diversas áreas, como saúde, educação e trabalho. Conforme afirma Mario Theodoro (2019), o racismo no Brasil transforma diversidade em desigualdade, além de formar uma hierarquização social, legitimada e operada pelo racismo. Tal hierarquização percebe-se em diversos setores da sociedade, incluindo nas instituições nacionais, com o racismo institucional que não é criado pelas instituições, mas representa uma reprodução da sociedade.

Ainda segundo Mario Theodoro, o racismo pode se manifestar em dois aspectos: na discriminação racial ou no preconceito. A discriminação racial é a ação baseada no preconceito. Trata-se do racismo em sua essência, seja por meio de um xingamento, seja por meio de uma agressão. É uma atitude ou um ato estritamente baseado na questão da raça, é um ato personalizado. Por sua vez, o preconceito é um ato mais subjetivo, sendo uma opinião preconcebida sobre determinado grupo, relacionado a valores racistas introjetados nos indivíduos que os levam a atitudes racistas de forma veladas ou encobertas.

O preconceito é a valoração negativa que se atribui às características da alteridade. Implica a negação do outro diferente e, no mesmo movimento, a afirmação da própria identidade como superior/dominante. Mas isso indica que o preconceito é possível onde existe uma relação social hierárquica, onde existem comando e subordinação e racionalização do outro. Quem manda atribui valores à sociedade, define o que é bom e o que é ruim. (BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 138)

Destaca-se assim o racismo institucional que seria uma forma sofisticada do preconceito, que abarca as questões jurídico-institucionais (ALMEIDA, 2020). O racismo institucional leva as instituições a atuarem em uma dinâmica, ainda que de forma indireta, de privilégios e desvantagens baseados na raça. “*As instituições são racistas porque a sociedade é racista*” (ALMEIDA, 2020).

A discriminação pode ser classificada de forma direta ou indireta, a depender da forma que tal atitude diferencie as minorias e como essa discriminação pode ser vivenciada. Em geral, a discriminação direta é mais assertiva e fácil de ser enfrentada, em contraposição da discriminação indireta, que ocorre de forma velada e muito presente na sociedade brasileira. Cabe salientar ainda a possibilidade da discriminação positiva, voltada para a correção de erros em uma sociedade estritamente racista, como a política de ações afirmativas.

*O primeiro passo da exclusão moral é a desvalorização do outro como pessoa e, no limite, como ser humano. Os excluídos moralmente são considerados sem valor, indignos e, portanto, passíveis de serem prejudicados ou explorados. A*

*exclusão moral pode assumir formas severas, como o genocídio; ou mais brandas, como a discriminação. Em certa medida, qualquer um de nós tem limites morais, podendo excluir moralmente os demais em alguma esfera de nossas vidas. Em geral, expressamos sentimentos de obrigações morais na família, com amigos, mas nem sempre com estranhos e, menos ainda, com inimigos e membros de grupos negativamente estereotipados. (BENTO, 2002, p. 5)*

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade em que o racismo é regra e não exceção (THEODORO, 2019).

Também importante ressaltar o racismo estrutural que se vive na sociedade brasileira que é baseada em alicerces desiguais, com relações sócios-políticas-econômicas estruturadas em privilégios e vantagens para os grupos de poder (brancos), em detrimento de outras raças, sobretudo grupos não-brancos, em especial a população negra.

Conforme destaca Renísia Filice (2016), o racismo mais do que uma ideia como prática cultural, estrutura as relações no Brasil. Entretanto, este permanece obscuro, embora se materialize por meio de ações e práticas culturais, visões de mundo e convicções interiores, pouco investigadas, a despeito do poder ser constatado na diferenciação real entre brancos e negros.

Segundo Cida Bento (2002), o racismo pode ser desenhado sob três elementos importantes: a branquitude, o biopoder e a necropolítica. A branquitude se refere a transformação estética, da percepção do mundo e da cultura branca em padrão social, fazendo com que tudo que não seja relacionado ao modelo ariano ou branco seja considerado ruim ou inferior, além da necessidade de transformar todas as formas de convivência social baseadas no padrão branco. O negro é colocado como algo inferior a não ser seguido, ao passo que o branco passar a ser exaltado e referenciado como modelo a ser seguido. A ideia de confiança e de sucesso também passa a ser estruturada sobre os ditames da branquitude.

O silêncio, a omissão e a distorção do lugar do branco na situação das desigualdades raciais no Brasil têm um forte componente narcísico, de autopreservação, porque vem acompanhado de um pesado investimento na colocação desse grupo como grupo de referência da condição humana. Quando precisam mostrar uma família, um jovem ou uma criança, todos os meios de comunicação social brasileiros usam quase que exclusivamente o modelo branco. Freud identifica a expressão do amor a si mesmo, ou seja, o narcisismo, como elemento que trabalha para a preservação do indivíduo e que gera aversões ao que é estranho, diferente. É como se o diferente, o estranho,

pusesse em questão o "normal", o "universal" exigindo que se modifique, quando autopreservar-se remete exatamente à imutabilidade. (BENTO, 2002, p. 5)

Segundo Mario Thedor (2022), tal postura é perversa uma vez que sufoca a alteridade, nega a diversidade e funciona como uma espécie de unicidade da beleza e dos valores morais associados a esse arquétipo de alvura. A branquitude vai positivar o racismo, de forma a estabelecer o branco como padrão social, alimentando, dessa forma, uma potente cadeia de disseminação e naturalização do racismo. Tal ideário implica também na falta de solidariedade com povo negro pela sociedade como um todo, incluindo os meios de comunicação, que reproduz e reforça os valores vigentes e dominantes.

Ainda que o branco possa negar ou que viva em ignorância sobre esse assunto, os seus privilégios advêm das vantagens construídas através de longos períodos de racismo e escravidão, e eles sabem aproveitar e proteger essas vantagens. Atualmente, a escravidão está terminada, mas o pensamento racista continua presente e existe de diferentes formas em nossa atualidade, como em discursos que negam a existência do racismo ou minimizam questões históricas. (OLIVEIRA, 2020, p. 4)

Baseado nas ideias de Foucault, o biopoder está relacionado com a capacidade do Estado de preservar ou manter vidas, de acordo com suas perspectivas políticas e ideológicas. Sob essa perspectiva, a omissão do poder público em ofertar de forma igualitárias as mesmas condições de manutenção da vida na sociedade, tendo preferência ou oferecendo privilégios a determinado grupo, representa a força e a atuação desse biopoder. Segundo Furtado e Camillo (2016), para Foucault, o biopoder é definido como assumindo duas formas: por um lado, em uma anátomo-política do corpo e, por outro, em uma biopolítica da população. Para Martins e Peixoto Junior (2009), ainda sob a perspectiva dessa teoria, a noção de governabilidade passa a englobar todo o campo de estratégica de poder, ou seja, a multiplicidade indefinida de técnicas e táticas destinadas a modificar e conduzir a conduta dos outros.

Os mecanismos disciplinares se integram, então, aos mecanismos de segurança e à biopolítica, numa perspectiva mais ampla que é a do poder sobre a vida, do biopoder. É na articulação da anátomo-política dos corpos (que caracteriza os mecanismos disciplinares) com a biopolítica das populações (enquanto mecanismos de regulação e segurança) que teriam se produzido esse poder e esse saber sobre a vida, o investimento maciço sobre a vida e seus fenômenos, a partir de uma tecnologia refletida e calculada e da introdução da população como objeto de intervenção política, de gestão e de governo. (MARTINS, 2009, p. 162).

A necropolítica, por sua vez, representa uma contextualização do biopoder, sendo exercido por meio de uma política colonial genocida. O Estado se auto estabelece o direito de matar de forma direta, deliberada e sistemática, atingindo o grupo que considera inferior ou sem valor para o conjunto social. O número expressivo de morte de jovens negros no país caracteriza essa realidade de uma política voltada para a morte. Sob essas perspectivas, observa-se que a ação do policial que mata a população negra é precedida por uma possibilidade que há na sociedade brasileira de matar negras e negros por mera suspeição.

A necropolítica, portanto, instaura-se como a organização necessária do poder em um mundo em a morte avança implacavelmente sobre a vida. A justificação da morte em nome dos riscos à economia e à segurança torna-se o fundamento ético dessa realidade. Diante disso, a lógica da colônia materializa-se na gestão praticada pelos Estados contemporâneos, especialmente nos países da periferia do capitalismo, em que antigas práticas coloniais deixaram resquícios. (ALMEIDA, 2020, p. 124).

O racismo institucional não é criado pela instituição, mas se trata de uma reprodução da sociedade. Além disso, ao tratar da chegada incipiente de negras e negros nas instituições, tal contexto não resolveria a questão, apesar de sua importância e de sua necessidade para o avanço no combate ao racismo e a discriminação racial, destacando que apenas não se trata de uma questão de representatividade. As instituições e a sociedade tendem a ser racistas, por mais que sejam ocupadas por pessoas negras (ALMEIDA, 2020).

O racismo impede o reconhecimento dos pobres e miseráveis como iguais, de forma a sugerir a existência de categorias distintas de pessoas. A predominância do racismo em uma sociedade resulta em atos como preconceito e discriminação, cada um dentro de suas próprias definições. A discriminação pode ser definida como um caso de polícia, já o preconceito como um caso de política. O racismo com sua característica onipresente continua impondo obstáculos no combate ao próprio racismo (THEODORO, 2013).

*O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo "normal" com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade em que o racismo é regra e não exceção.* (ALMEIDA, 2020, p. 50)

A naturalização da desigualdade social no Brasil, juntamente com a existência do racismo, caracteriza a sociedade atualmente na qual as disparidades sociais

permitem que convivam grupos de altas e médias rendas, apoiados por políticas públicas e pela presença do Estado, ao passo que outros grupos, em especial a população negra, não tenha o devido acesso ou o não acesso a serviços públicos básicos como educação, saúde, segurança, públicas e demais serviços, além de estarem nos níveis mais baixos de renda.

Quatro características podem ser associadas às sociedades desiguais. A primeira é que são sociedades que convivem com a situação da desigualdade extrema e persistente, em detrimento de um grupo racialmente discriminado, sem que esse quadro suscite seu enfrentamento efetivo por parte do Estado. Em segundo lugar, são sociedades que produzem assimetrias em áreas diversas e importantes da dinâmica social, como o mercado de trabalho, a educação, a saúde, a distribuição espacial da população, cada uma delas agindo como potencializadora das desigualdades; essas diferentes assimetrias se auto reforçam e são cumulativas, em desfavor do grupo discriminado. Em terceiro, essas sociedades estabelecem mecanismos jurídicos-institucionais e repressivos que funcionam como elementos de estabilização social e de preservação do quadro de desigualdade. E, por fim, enfraquecem as forças contrárias ao status quo, notadamente os movimentos sociais, que não conseguem acumular recursos políticos, simbólicos ou econômicos, descaracterizando-os em suas demandas políticas, criminalizando qualquer reivindicação ou bandeira que possa alterar o quadro de iniquidade. (THEODORO, 2022, p. 18)

Além de toda a questão da desigualdade social e racial no país, a sociedade brasileira ainda vive imersa no contexto do mito da democracia racial, em uma perspectiva que somos todos iguais, sem diferença de oportunidades, direitos e condições de vida. A desigualdade racial é uma realidade comum e corriqueira, como se fizesse parte do estrato social do país e assim deve permanecer. A suposta invisibilidade da população negra reflete o fato de que não se pretende discutir, analisar e muito menos enfrentar determinada situação, de forma a perpetuar tal situação desigual. Conforme destaca Hélio Santos (2011), trata-se de uma política de avestruz, voltada para esconder os temas que a sociedade não pretende enfrentar.

As relações raciais no Brasil ainda hoje são baseadas em uma estrutura para manter o “negro” sob a sujeição do “branco”, base construída oriunda de uma sociedade escravista (THEODORO, 2013). Enquanto permanecer tal sistema de relações raciais, a distância social, política e econômica entre o “negro” e o “branco” ainda permanecerá. Segundo Florestan Fernandes (2006), a segregação do ‘negro’ é sutil e dissimulada, pois ele é confinado ao que os antigos líderes dos movimentos negros de São Paulo chamavam de ‘porão da sociedade’. As coisas estão se alterando nos últimos tempos, mas de forma muito superficial e demorada.

Os cientistas sociais e economistas, quando falam da miséria, desemprego, moradia, concentração de renda, violência e outros tópicos relacionados à efetiva e profunda desigualdade racial do país, nunca identificam os protagonistas dessa tragédia tendo como referencial à origem racial e étnica das pessoas envolvidas. “Elimina-se” o problema não o encarando. Essa política de avestruz foi e continua sendo eficaz no sentido de manter a maioria negra onde sempre esteve: à margem da cidadania.

A chamada busca da identidade negra na retórica dos movimentos negros não parece mais perturbar a classe dominante brasileira. Pelo contrário, ela lança mão dessa busca para reiterar e reconfirmar a existência no Brasil, da dita democracia racial e, conseqüentemente, negar a existência do racismo, expressando-se, por isso, através das próprias contribuições culturais negras convertidas em símbolos da cultura nacional. (MUNANGA, 1988, p. 2)

Nessa perspectiva, o racismo esteve e segue presente nas relações no Brasil, abrangendo todas as áreas, que inclui área social, cultural, econômico e das relações de trabalho. Esse racismo estrutural e institucional é realidade vivida pelas negras e pelos negros no país, o que exige ações do Estado para tentar amenizar tal estrutura e trazer mais igualdade racial. Assim, é preciso enfrentar o racismo, seja por políticas públicas, seja pela mudança do pensamento social e cultural, por meio da educação, de forma a garantirmos os direitos humanos no Brasil.

## **1.2. Discriminação Positiva: Direitos Humanos, Direito às Políticas Afirmativas e Enfrentamento ao Racismo**

A população negra ainda permanece em situação marginalizada, sem o reconhecimento de um racismo existente e presente na sociedade, mesmo diante de todas as atrocidades e atos racistas que são cometidos diariamente contra negras e negros. A negação do racismo está presente na sociedade brasileira, que prefere fingir sobre uma igualdade racial e acreditar no mito da democracia racial, ao invés de enfrentar as dificuldades presentes e vivas na realidade nacional. Assim, Políticas Públicas voltadas para a população negra poderia enfrentar esse racismo e amenizar a situação desse grupo na sociedade.

Mas o que é uma política pública? Trata-se de um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade. Decisões condicionadas pelo próprio fluxo e pelas reações e modificações que elas provocam no tecido social, bem como pelos valores, ideias e visões dos que adotam ou influem na decisão. É possível considerá-las como estratégias que apontam para diversos fins, todos eles, de

alguma forma, desejados pelos diversos grupos que Introdução à teoria da política pública participam do processo decisório. A finalidade última de tal dinâmica consolidação da democracia, justiça social, manutenção do poder, felicidade das pessoas – constitui elemento orientador geral das inúmeras ações que compõem determinada política. (SARAIVA, 2007, p. 28)

Tais políticas públicas podem representar importantes ferramentas para enfrentar o racismo e a falta de oportunidades vivenciados pela população negra na sociedade atual. No Brasil, por meio da Lei de Cotas nas universidades, promulgada em 2012, foi possível iniciar um ciclo de políticas públicas voltadas para reduzir as assimetrias de oportunidades entre negros e brancos, especialmente no acesso ao ensino superior, e, posteriormente, com a Lei 12.990/2014, que estipula cotas em concursos públicos. Essas leis representam instrumentos para enfrentar a desigualdade e fomentam as políticas públicas.

Vale salientar que a política de cotas nas universidades iniciou antes da promulgação da lei em 2012, tendo início a partir dos anos 2000, com a aplicação de cotas raciais realizadas pelas universidades. A Universidade de Brasília (UnB) foi pioneira na aplicação de cotas raciais em instituições federais, a partir de 2003.

Além disso, a Constituição Federal do Brasil determina em seu artigo quinto:

*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (CF,1988)*

Todavia, tal afirmação não proíbe ao poder estatal de utilizar políticas públicas para a correção de desigualdades históricas, como a que ocorre com a população negra. A representatividade e a importância do reconhecimento da negra e do negro como indivíduo, com igualdade de direitos e deveres, são fundamentais para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa para todos. Nesse sentido, reparar as assimetrias entre negros e brancos e permitir uma sociedade mais igualitária são funções fundamentais do Estado para cumprir a Constituição Federal e trazer para a realidade tal igualdade do artigo quinto. Tal assimetria não se restringe aos aspectos sociais e econômicos, mas está de forma enraizada em todas as relações presentes na sociedade brasileira.

As ações afirmativas, como as cotas em universidades e nos concursos públicos, amplamente utilizadas em outros países, como Estados Unidos, Alemanha e Reino Unido, podem contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa e menos desigual. Conforme afirmava Rui Barbosa (2016) “a regra da igualdade não



*consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real”.*

Segundo Erin Dietrich (2022), a ação afirmativa foi introduzida nos Estados Unidos na década de 1960, em pleno movimento de luta pelos direitos civis, sob a égide dos presidentes *John F. Kennedy* e *Lyndon Johnson*, em uma época de grande progresso social em muitas frentes.

A expressão tem origem nos Estados Unidos, local que ainda hoje se constitui como importante referência no assunto. Nos anos 60, os norte-americanos viviam um momento de reivindicações democráticas internas, expressas principalmente no movimento pelos direitos civis, cuja bandeira central era a extensão da igualdade de oportunidades a todos. No período, começam a ser eliminadas as leis segregacionistas vigentes no país, e o movimento negro surge como uma das principais forças atuantes, com lideranças de projeção nacional, apoiado por liberais e progressistas brancos, unidos numa ampla defesa de direitos. É nesse contexto que se desenvolve a ideia de uma ação afirmativa, exigindo que o Estado, para além de garantir leis anti-segregacionistas, viesse também a assumir uma postura ativa para a melhoria das condições da população negra. Os Estados Unidos completam quase quarenta anos de experiências, o que oferece boa oportunidade para uma análise de longo prazo do desenvolvimento e impacto dessa política. (MOEHLECKE, 2002, p. 10)

As ações afirmativas têm importante função para reparação de uma desigualdade racial histórica vivenciada no Brasil. O escravismo brasileiro deixou sequelas e consequências que caracterizam a situação do negro na sociedade nacional, o que demandam medidas reparadoras como forma da garantia de seus Direitos Humanos e também como uma medida de justiça (SANTOS, 2011). Estas podem ser definidas como ações realizadas por determinado governo, instituições públicas ou privadas, escolas, empresas, igrejas e demais grupos sociais com objetivos de reparação ou adequação a determinados grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Em geral, são realizadas por meio de políticas públicas ou ações afirmativas com o objetivo de combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta. As políticas públicas são definidas como um conjunto de ações governamentais, com objetivos específicos, com características técnicas, administrativas ou burocráticas, que contam também com visões de mundo e com relações de poder.

Portanto, parece-nos razoável considerar ação afirmativa todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia,

raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico. (FERES; CAMPOS; DAFLON; VENTURINI, 2018, p. 2)

Assim, como também defende Flávia Piovesan (2008), as ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório –, mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade. Essa nova realidade deve incluir dignidade, igualdade de direitos e a defesa dos direitos humanos. Como nos Estados Unidos, originalmente, a aplicação de ações afirmativas também é empregada na Índia, como forma de enfrentar o sistema desigual de castas, garantindo assim os direitos humanos a todos.

Na Índia, a ação afirmativa é conhecida como “políticas de reserva” porque os assentos são reservados para estudantes das scheduled castes and tribes (ou certas castas e tribos), e essas políticas foram escritas em sua primeira Constituição em 1947. A Constituição indiana também fornece proteção igual sob a lei e uma proibição de discriminação baseada em religião, raça, casta, sexo ou local de nascimento, mas com a ressalva criticamente importante de que a proteção igualitária leva em consideração a realidade social da desigualdade e permite que as leis tratem tais desigualdades. (DIETRICH, 2022, p. 2).

Entende-se que Direitos Humanos sejam os resultados das lutas sociais para a conquista da dignidade. Tal resultado pode ser expresso por meio das ações afirmativas, na busca da igualdade racial e na reparação histórica sofrida pela população negra. Tais ações não são restritas ao Estado, mas também podem ser realizados por entes ou instituições privadas. Os direitos humanos assim constituem não apenas questões de dignidade humana e sobrevivência, mas também é a paridade de direitos e oportunidades para todos, sem distinção e sem privilégios a determinado grupo.

A definição do que é os direitos humanos é um desafio enfrentado desde o final da Segunda Guerra Mundial, especialmente para definir em uma teoria as complexidades e as questões que demandam a defesa e a garantia desses direitos. Herrera Flores (2009) traz novas concepções voltadas para a definição dos direitos humanos, que passam a ser contextualizados de maneira mais integradora e crítica:

A deterioração do meio ambiente, as injustiças propiciadas por um comércio e por um consumo indiscriminado e desigual, a continuidade de uma cultura de violência e guerras, a realidade das relações transculturais e das deficiências em matéria de saúde e de convivência individual e social que sofrem quatro quintos da humanidade obrigam-nos a pensar e, conseqüentemente, a apresentar os

direitos desde uma perspectiva nova, integradora, crítica e contextualizada em práticas sociais emancipadoras. (HERRERA, 2009, p. 25)

Além disso, a diferença entre negros e brancos aprofunda ainda mais tal distanciamento social entre estes grupos, o que resulta na maior marginalização dos negros, além de ocuparem uma situação que julga ser inferior em relação ao branco, pelo contexto psicológico vivido e experimentado ao longo da história. As relações raciais no Brasil ainda hoje são baseadas em uma estrutura para manter o “negro” sob a sujeição do “branco”, base construída em uma sociedade escravista. Enquanto permanecer tal sistema nas relações raciais, a distância social, política e econômica entre o “negro” e o “branco” ainda permanecerá grande, embora tal estrutura esteja presente de forma velada e não explícita.

A segregação do ‘negro’ é sutil e dissimulada, pois ele é confinado ao que os antigos líderes dos movimentos negros de São Paulo chamavam de ‘porão da sociedade’. As coisas estão se alterando, nos últimos tempos, mas de forma muito superficial e demorada. (FERNANDES; NOGUEIRA, 2005-2006, p. 174)

A realidade atual, muitas vezes, reforça a ideia e a caracterização de que o homem branco é um líder nato e superior, ao passo que ao negro lhe resta as atividades com menor qualificação e que estão destinados a inferioridade. Tal ideia é imposta na sociedade, em razão de um processo histórico e ideológico na construção das raças, especialmente no contexto de afirmar e impor a inferioridade da raça negra. Conforme destaca Cida Bento,

Não temos um problema negro no Brasil, temos um problema nas relações entre negros e brancos. É a supremacia branca incrustada na branquitude, uma relação de dominação de um grupo sobre outro, como tantas que observamos cotidianamente ao nosso redor, na política, na cultura, na economia e que assegura privilégios para um dos grupos e relega péssimas condições de trabalho, de vida, ou até a morte, para o outro” (BENTO, 2022, p. 14)

Nesse contexto, a definição de direitos humanos deve abarcar não apenas as questões relacionadas à dignidade humana ou às questões hegemônicas defendidas como direitos humanos, desde o pós Segunda Guerra Mundial, mas, sim, abarcar os desafios e questões que se instalam nos países, que afetam diretamente os direitos humanos individuais, sociais e coletivos nas nações, em especial os efeitos causados pela profunda desigualdade racial, como acontece no Brasil. A questão racial e seu enfrentamento configura a defesa dos direitos humanos, contra o racismo estrutural e sistemático que permeia toda a sociedade. A renovação dos conceitos de direitos

humanos, que inclui temas como questões raciais, diversidade sexual, luta contra o machismo institucionalizado, entre diversas pautas, é ponto inicial e importante para a conquista de novos direitos, não apenas mais restritos aos direitos individuais e sociais.

Os direitos humanos hoje vigentes, como linguagem hegemônica de dignidade humana, só poderão ressignificar-se a partir de respostas e perguntas simples: Por que há tanto sofrimento humano injusto que não é considerado uma violação dos direitos humanos? Que outras linguagens de dignidade humana existem no mundo? Essas outras linguagens são ou não compatíveis com a linguagem dos direitos humanos? Estas questões, como se imagina, só poderão ser respondidas de modo satisfatório se conseguirmos imaginar uma radical transformação daquilo que hoje reconhecemos como direitos humanos. (SANTOS; MARTINS, 2019, p. 13)

Nessa perspectiva, a adoção de cotas afirmativas para os concursos públicos federais, por meio da Lei nº 12.990/2014, lei de reserva de vagas para negras e negros em concursos públicos federais, representa importante iniciativa estatal para a população negra, com o objetivo de reduzir essa dívida histórica com essa população e permite o ingresso de negras e negros em importantes cargos no elevado escalão do Governo Federal, especialmente sob a forma de burocratas, não dependente de indicações políticas para tal nomeação. Tal ascensão, todavia, enfrenta o desafio do racismo institucional presente na Administração Pública, chefiada e liderada por homens e mulheres brancas.

No caso do racismo institucional, o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. (ALMEIDA, 2020, p. 40)

Por meio de uma parceira do curso de Direito da UnB e da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO), foi possível construir o Mapa Georreferenciado de Ações Afirmativas Raciais e Burocracia Pública, dedicado exclusivamente às cotas raciais em concursos públicos, definindo por local e região as iniciativas tomadas para a criação e a implementação de diversas legislações voltadas para a questão de cotas raciais. No mapa abaixo, observa-se uma abrangência maior de iniciativas no sudeste do país, com destaque também para o Distrito Federal, em razão das políticas federais. Apesar de simbolizar um avanço para a inserção de ações afirmativas no país, ainda se trata de um longo caminho a ser percorrido.

O Mapa das Ações Afirmativas, em desenvolvimento, apresenta uma situação de predominância da população branca e a ocorrência de políticas afirmativas,

ou seja, onde há maioria branca, há mais políticas afirmativas. Exemplo disso são os estados da região Sudeste, em especial São Paulo, concentrando numerosas normas a tratar do assunto, como se vê na figura 1. Assim, não se pode afirmar que a maior proporção da população negra corresponde ao volume de políticas de ações afirmativas implementadas; tampouco que um maior número de ações afirmativas signifique maior efetividade dessas políticas. (FERREIRA; IGREJA, 2002, p. 149)



**Figura 1** – Mapa de Ações Afirmativas Raciais e Burocracia Pública (FERREIRA; IGREJA, 2023).

A desigualdade social e racial tão presente na realidade brasileira precisa ser enfrentada. Ações afirmativas são, dessa forma, ações, que podem contribuir para atingir a igualdade e justiça em uma sociedade tão desigual.

### 1.3. Importância das Políticas Públicas – ações afirmativas para negras e negros

Historicamente, derivado das ciências políticas, o conceito de políticas públicas é relativamente recente. Trata-se de um conceito de origem norte-americana e europeia que remonta de 1950. Ele surge a partir de estudos que buscavam explicar as responsabilidades do Estado e suas repercussões no cotidiano da sociedade. Nesse

sentido, as políticas públicas relacionam-se, de forma direta, com aspectos políticos e governamentais da interface entre Estado e sociedade.

A face mais visível e mais presente das políticas públicas pode ser evidenciada com as políticas sociais que tentam equilibrar as tensões decorrentes dos interesses mercadológicos com a obrigação do Estado de assistir aos mais necessitados. Conforme destaca Celina Souza (2006), a formulação de políticas públicas representa um estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real e ainda que, após desenhadas e formuladas, se desdobram em planos, programas, projetos, base de dados ou sistema de informação e pesquisas. Quando postas em ação, são implementadas, ficando daí submetidas a sistemas de acompanhamento e avaliação.

Segundo Lascoumes e Le Galés (2012), a maior parte das obras contemporâneas sobre a Ação Pública enfatiza não apenas ações dos atores, suas interações e o sentido que eles atribuem, mas também as instituições, as normas, as representações coletivas e os procedimentos que disciplinam o conjunto de tais interações, guardando proximidade ao que Peter Hall denominou de o modelo dos “três is”, isto é: interesses, instituições e ideias. Para estes, a noção de ação pública é uma das chaves da interpretação e observa os nexos das articulações entre autores, representações (ou referenciais), instituições, processos e resultados.

Já Muller e Surel (2002), buscam agregar uma dimensão cognitiva para a definição de políticas públicas. Para estes, políticas públicas constituem um quadro normativo de ação, que combinam elementos de força pública e competência. Assim, uma decisão de governo é uma expressão do poder público, de forma que a implementação de uma política governamental compreende elementos de decisão ou de alocação de recursos de natureza mais ou menos autoritária ou coercitiva.

A atuação transversal em política não consiste apenas em que um mesmo tema seja tratado por diversos setores agentes de tal política, mas em que todos os setores envolvidos sejam capazes, de modo articulado, de aportar contribuições para o enfrentamento do tema alvo da ação ou de um conjunto de ações. Isto demanda que os diversos setores organizacionais envolvidos sem uma determinada política somem esforços para a constituição de ações diversas focadas na construção de um sombreamento do problema pautado, de modo a torná-lo evidente e conseguir contribuir para o tratamento do problema abordado na política. (SANTOS; FILICE; RODRIGUES, 2016, p. 28)

Caracteriza-se, assim, que se trata de uma visão compartilhada entre gestor e sociedade, de forma que há grandes possibilidades de conflitos, caso o primeiro não se sensibilize com as demandas diagnosticadas.

Na questão da lei de cotas afirmativas, desde sua formação e ao longo de seu trajeto, o processo de implementação tem sido observado, com algumas dificuldades relacionadas a eventuais lacunas que a própria lei possui, como processo de identificação racial dos cotistas, nas dificuldades no processo de autodeclaração, em razão de eventuais fraudes que pode ser percebida. A Portaria Normativa nº 4 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 6 de abril de 2018, busca justamente regular o procedimento de heteroidentificação, no intuito de corrigir e evitar eventuais falhas ou fraudes que possa incorrer na implementação da lei. O debate com a sociedade e aplicação da lei, mesmo com seus erros e acertos, são fundamentais para o avanço de políticas públicas, especialmente as políticas voltadas para o enfrentamento à desigualdade racial e o racismo.

Sobre os déficits nos procedimentos de heteroidentificação nas universidades, observa-se a ausência de formação específica e diálogos interinstitucionais que realizem ou pelo menos apontem para algum standard de consenso em torno de diretrizes a serem observadas pelas bancas responsáveis pelo procedimento, o que neste caso indica a necessidade de uma certa concessão em torno da ideia de autonomia universitária em favor da regularidade da política afirmativa. Nesse contexto, o processo de revisão de casos com indícios de fraudes também deve ser considerado prioridade, uma vez que expõe os erros decorrentes de anos sem o procedimento de heteroidentificação e reforça a necessidade de regulação e consenso em torno dos critérios de sua realização. (CAMILLOTO, 2002, p. 96)

A Ação Pública é compreendida como dispositivos que estruturam as políticas públicas. São dispositivos que devem orientar as relações entre Estado e sociedade. É uma forma condensada de conhecer o poder social e as formas de exercê-lo. Já os instrumentos são dispositivos ao mesmo tempo técnicos e sociais que organizam as relações sociais específicas entre o Poder Público e os seus destinatários em função das representações e das significações das quais é portador (Andrade, 2017).

Vários mecanismos de participação social foram desenvolvidos nos últimos anos e os gestores públicos podem lançar mão deles para incluir a sociedade e os movimentos sociais na formulação de políticas públicas. Um deles é o orçamento participativo no qual o gestor público discute com a sociedade local a alocação dos recursos públicos a ela destinados. Nesse contexto dialético, aumenta-se a chance de esses recursos públicos encontrarem o que, de fato, é prioridade na visão da sociedade local, contribuindo, assim, para o aumento da eficácia das políticas públicas.

Há processos transversais em conselhos – ora perenes, ora efêmeros. São produzidos em atos públicos, documentos conjuntos, composições multiautoriais complexas, convite a atores externos aos conselhos, participação em eventos e

fóruns atendendo a convites e demonstram a configuração de ações públicas simultaneamente transversais e participativas. Mais além, quando as interações socioestatais são viabilizadas por meio de repertórios e instrumentos com alto grau de dialogismo, a ação produzida tem por vetor a superação de múltiplos modos de fragmentação e pode configurar uma reorientação de sentidos para o desenvolvimento. (CRUZ, 2018, p. 15)

É nesse ínterim que vemos os atores sociais sendo protagonistas da sua história. A luta dos movimentos sociais, de classe e identitários – em especial o Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação (MNU), organizado em 1978 – alterou o estabelecimento da agenda pública e foi essencial para uma revisão no quadro das políticas de caráter universal, levando a uma guinada das políticas sociais universais com a proposição de ações afirmativa, como bem pontua Renísia Filice (2017).

Ademais, o Poder Público e a população negra podem se configurar como os principais atores diretamente relacionados nesse processo de formulação de política pública. A participação direta do Movimento Negro, além de outras entidades da sociedade civil, voltados para a promoção da igualdade racial, foi fundamental também nesse processo. Cabe destacar também o papel do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR), formado em 2003, por meio da Lei nº 10.678. O CNPIR é um órgão colegiado de caráter consultivo, com o objetivo de proporcionar a participação social e propor políticas de promoção da igualdade racial, com ênfase na população negra e outros segmentos étnicos da população brasileira. O conselho é paritário, com representantes da sociedade civil e do governo.

O conselho tem como objetivo propor, em âmbito nacional, políticas de promoção da igualdade racial, com especial ênfase na população negra e em outros segmentos étnicos da população brasileira, visando enfrentar o racismo, o preconceito e a discriminação racial e reduzir as desigualdades raciais, inclusive no que tange aos aspectos econômico e financeiro, social, político e cultural (BRASIL, 2003). O CNPIR é uma instância de representação e participação da sociedade na formulação e no monitoramento de políticas públicas, constituindo um espaço em que é exercido o controle social das ações implementadas pelo governo. (CRUXÊN, 2012, p. 16)

Apesar de sua existência desde 2003, nos anos de 2019 a 2022, durante o governo do Presidente Jair Messias Bolsonaro, as ações relacionadas a esse conselho foram enfraquecidas, apenas de o Conselho seguir existindo dentro da pasta dos Direitos Humanos. Com a eleição do Presidente Luís Inácio Lula da Silva, em 2022, e a criação do Ministério da Igualdade Racial, tal conselho e as políticas públicas voltadas para a igualdade racial deverão ter maior prioridade dentro do novo governo.

Assim, na formulação da Lei de Cotas para as universidades, a sociedade civil foi autora fundamental para estimular o Poder Público para a importância e a



necessidade do tema, por meio de inserções diretas, construindo redes públicos-privadas, além da interferência via Conselho e via Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

Assim, podemos citar também como autoras e autores atuantes e envolvidos no processo de formulação das ações afirmativas para a população negra o governo, os militantes do movimento negro, ativistas, estudantes negras e estudantes negros, professoras e professores, universitárias e universitários, intelectuais e a sociedade civil e acadêmica. Todos esses atores/rede permitiram a consolidação da Lei de 2012 e da Lei de 2014, que afetam diretamente a população negra e tem mudado a cara da universidade brasileira e do Serviço Público Federal.

Segundo Mário Theodoro (2017), a criação de políticas públicas de ação afirmativa, no primeiro governo Lula, da então nominada Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), representou um marco na consolidação das políticas de promoção da igualdade racial. A adoção de uma agenda de combate às desigualdades baseadas na cor/raça significou a abertura de um novo campo de ação das políticas públicas.

Nesse sentido, as ações afirmativas e mais explicitamente as políticas de cotas têm um caráter bastante específico: são políticas reparatórias, compensatórias, distributivas e de inclusão. A característica desse tipo de política é que são soluções que trazem muitos conflitos, que geram maior polêmica para sua implementação, pois elas incidem diretamente nas relações de poder. Saem do discurso e trazem as questões do combate à discriminação e da busca da igualdade entre os seres humanos para o concreto, para a esfera do dia a dia.

Na medida em que se mexe diretamente nas relações de poder, também se instala a polêmica na sociedade. Por que falar de igualdade é fácil, mas abrir espaço para que essa igualdade, de fato, se efetive já não é tão simples assim. Todavia, a política pública tem justamente essa finalidade de enfrentar as questões das sociedades, especialmente em uma perspectiva transversal e setorial, que devem ser construídas baseadas no debate e o no avanço do diálogo entre os diversos setores sociais.

Nesse sentido, por meio de políticas públicas, o enfrentamento ao racismo no Brasil pode ser implementado, de forma a garantir maior igualdade racial e defesa dos direitos humanos, em especial da população negra. A lei de cotas simboliza o início desse processo de mudança, mesmo que ainda de forma incipiente, para que a configuração racial no Brasil, em especial em espaços dominados pela população branca, possa ser alterada.

#### 1.4. Leis de cotas

O processo de formação da lei de cotas no Brasil, tanto nas universidades quanto para o Serviço Público Federal, remonta ao final dos anos 1970, quando pode-se perceber um avanço da defesa dos direitos da população negra, especialmente com a formação do movimento negro nacional. Ainda em 1968, existe um debate da criação de uma lei que determinasse que as empresas privadas pudessem por uma quantidade mínima para empregados de cor. Tal iniciativa foi encabeçada pelo Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, porém não chegou a ser publicada. Com isso, destaca-se que o sistema de cotas não é recente remontando da década passada, de forma a englobar outras áreas além da educação e da área do trabalho.

O Sistema de Cotas insere-se num contexto em que várias outras políticas afirmativas já o antecederam, inclusive por determinação legal, como é o caso da lei que obriga partidos políticos e coligações a terem o mínimo de 30% de candidatos de cada gênero sexual em suas chapas; da que determina isenção de pagamento de impostos, de pagamento de inscrições para concursos e vestibulares e outras, destinadas às pessoas de baixa renda; e da conhecida Lei do Boi (Lei nº 5.465, 1968), que instituiu reserva de vagas (50%) para candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural, e 30% a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio, nos cursos de graduação de Agricultura e Veterinária; dentre outras. (FILICE; SILVA, 2010, p. 1)

Em 1983, o Deputado Federal Abdias do Nascimento propôs o projeto de lei 1332/1983, que tinha como proposta uma ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira. Tal propositura não obteve andamento na sessão legislativa, sendo arquivada.

A proposta de Abdias do Nascimento apresenta entre as ações, por exemplo: a reserva de 20% de vagas para mulheres negras e 20 % para homens negros na seleção de candidatos ao serviço público; bolsas de estudo; incentivo à empresas privadas que implementassem ações contra a prática de discriminação racial; a inclusão da imagem positiva da família afro-brasileira no sistema de ensino e na literatura didática e paradidática. Essa proposição não obteve sucesso em seu trâmite legislativo, porém notam-se repercussões dessas ideias até os dias de hoje. (SILVA, 2017, p. 51)

Ao longo dos anos 1980, poucas iniciativas com caráter de ações afirmativas foram implementadas, mas percebeu-se um avanço nas políticas de Direitos Humanos e na luta contra o racismo. Além da proposta de Abdias do Nascimento, em 1984, o

governo brasileiro, por decreto, considera a Serra da Barriga, local do antigo Quilombo dos Palmares, patrimônio histórico do país; em 1988, motivado pelas manifestações por ocasião do Centenário da Abolição, cria a Fundação Cultural Palmares, vinculada ao Ministério da Cultura, a qual teria a função de servir de apoio à ascensão social da população negra, de acordo com Moehlecke (2002). No final da década de 1980, um marco foi a promulgação da Lei Caó, em 1989, que torna o crime de racismo como imprescritível e inafiançável. Em 1996, foi lançado o Programa Nacional de Direitos Humanos, que continha ações voltadas para diminuir a desigualdade racial do país. Nesse mesmo período, o IPEA e alguns ministérios do Governo Federal promoveram diversos eventos para debater sobre as ações afirmativas.

Na esfera legislativa, segundo Moehlecke (2002), foram iniciadas propostas de ações afirmativas, especialmente no que diz respeito ao acesso ao ensino superior. Em 1993, encontramos a proposta de Emenda Constitucional do então deputado federal Florestan Fernandes (PT/SP); em 1995, a então senadora Benedita da Silva (PT/RJ) apresenta os projetos de Lei n. 13 e 14; no mesmo ano é encaminhado o projeto de Lei n. 1.239, pelo então deputado federal Paulo Paim (PT/RS); em 1998, o deputado federal Luiz Alberto (PT/BA) apresenta os projetos de Lei n. 4.567 e 4.568; e, em 1999, temos o projeto de Lei n. 298, do senador Antero Paes de Barros (PSDB).

Tais propostas e avanços não levaram a nenhuma aprovação de ações afirmativas nas décadas de 1980 e 1990. Apenas a partir de 2001, que políticas de ação afirmativa passam a ser aprovadas para a população negra por decisão do Poder Público, seguindo os mesmos objetivos dos projetos anteriores e tendo como base o sistema de cotas e a ideia da necessidade de representação desse setor em diversas esferas da sociedade.

Em 2001, o Rio de Janeiro por meio de lei estadual estabeleceu que 50% das vagas dos cursos de graduação das universidades estaduais deveriam ser destinadas a alunos oriundos de escolas públicas; sendo que em 2002, uma lei complementar a primeira determinou que 40% das vagas fossem destinadas à candidatos negros. Outros estados do Brasil, também passaram a implementar ações afirmativas para negros e indígenas para o ingresso no ensino superior, como foi o caso do Paraná, do Mato Grosso do Sul e da Bahia. Nota-se que universidades autonomamente começaram a discutir e formular seus sistemas de cotas com o objetivo de incluir mais negros em seus cursos. (SILVA, 2017, p. 53)

A partir de 2003, conforme destaca Mario Theodoro (2019), com a chegada do governo do Partido dos Trabalhadores, a criação da Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR representa a consolidação dos

debates e dos avanços ocorridos desde o governo de Fernando Henrique Cardoso. O início de uma agenda voltada para o combate à desigualdade racial representa um marco nas políticas públicas para a população negra.

A despeito de sua destacada posição institucional, a SEPPIR nunca logrou se afirmar como instância de poder, capaz de cumprir sua missão de trazer para a máquina governamental a dimensão etnorracial como marco referencial e balizador das políticas públicas em duas diversas interfaces. Do ponto de vista institucional, a secretaria jamais logrou posicionar-se como um organismo à altura do problema a ser enfrentado: o racismo brasileiro e suas consequências. (THEODORO, 2019, p. 355-356).

Nesse contexto, de acordo com Matilde Ribeiro,

Dessa maneira, o desenvolvimento das políticas de igualdade racial deu-se num primeiro momento a partir de experiências locais (Municípios e Estados), e posteriormente em âmbito Federal – com a criação da Fundação Cultural Palmares (em 1988), do Grupo de Trabalho Interministerial – GTI (em 1996) e da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR (em 2003), sendo estas estruturas acompanhadas de várias iniciativas de normatização, leis e procedimentos, nas várias áreas da administração pública. (RIBEIRO, 2014, p. 115)

A partir da 2010, importante destacar duas leis de ações afirmativas que foram importantes para o avanço da luta pela igualdade racial no país. Decorrente de umas das demandas do Movimento Negro, o estabelecimento de ações afirmativas foi questão histórica conquistada nos anos de 2012 e 2014, para o acesso às instituições de ensino e à Administração Pública Federal. Tais atos legais permitiram o avanço de negras e negros em espaços dominados por brancos, de forma a aumentar a representatividade da população negra nesses espaços, assim como, ainda que de forma inicial, alterar a presença hegemônica de brancos nas universidades federais, especialmente nos cursos mais concorridos, e trazer mais igualdade na participação negra nos principais concursos públicos do país.

Antes da instituição das leis de cotas, iniciativas governamentais voltadas para a inserção de negras e negros para a carreira diplomática, também podem ser destacadas. O estabelecimento de bolsas de auxílio para ajudar os aspirantes da população negra à carreira diplomática também foi uma ação inicial para a inserção de negras e negros em uma carreira majoritariamente ocupada por brancos.

A Lei 12.990 de 09 de junho de 2014 estabelece a reserva de 20% das vagas para candidatas negras e candidatos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos na Poder Público Federal. Apesar de ser importante

lei para a diminuição das desigualdades raciais, a lei tem um prazo de vigência de 10 anos, com previsão de término para o ano de 2024.

Em complementação a essa lei, visando evitar eventuais fraudes nas declarações raciais de pretos e pardos, em 2016, ainda no processo das primeiras implementações da Lei 12.990/2014, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, publicou a Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, com o objetivo de orientar sobre as regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Tal orientação, inclusive, trazia em seu bojo, no artigo 2º, parágrafo 3º, a hipótese de eliminação do candidato em caso de declaração falsa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Assim, antes de se candidatarem a tais vagas, as pessoas deveriam fazer uma autorreflexão e se indagar se são reais destinatárias. Têm sido muito comuns nas comissões de validação da veracidade da autodeclaração, argumentos relacionados à ascendência dos candidatos, tais como: “meu avô era negro, sendo assim eu tenho direito a essa vaga”. Entretanto, candidato à vaga não era o referido avô. Não partimos da premissa de que todos os candidatos nessa condição sejam fraudadores, há muita gente desinformada, dado o tabu que enreda o tema. Entretanto, há também muitos com plena consciência da sua condição étnico-racial, mas tentam se utilizar de reservas de vagas à luz da ideologia do “levar vantagem”. Lembrando que uma vaga na universidade pública, bem como a detenção de um cargo público, são bens raros na nossa sociedade desigual. (SANTOS, 2020, p. 23)

Ainda nesse contexto de evitar eventuais fraudes, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), por meio da Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016, definiu parâmetros para a atuação do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos, com destaque para seu artigo 1º:

**Art. 1º** Os membros do Ministério Público brasileiro devem dar especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas para acesso às universidades e cargos públicos – nos termos das Leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014, bem como da legislação estadual e municipal pertinentes –, atuando para reprimi-los, nos autos de procedimentos instaurados com essa finalidade, e preveni-los, especialmente pela cobrança, junto aos órgãos que realizam os vestibulares e concursos públicos, da previsão, nos respectivos editais, de mecanismos de fiscalização e controle, sobre os quais deve se dar ampla publicidade, a fim de permitir a participação da sociedade civil com vistas à correta implementação dessas ações afirmativas.

Vale destacar, por fim, a Portaria Normativa nº 4, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 6 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de

preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. Tal portaria foi necessária em razão das diversas tentativas de fraudes por brancos, que se declaravam pardos ou negros, com o objetivo de fraudar o sistema de cotas.

As fraudes ocorridas durante o processo de aplicação e implementação das cotas no ensino superior demonstraram a necessidade de consolidar e aprimorar o controle social da política pública. Em que pese o Direito brasileiro já oferecer normatização suficiente para efetivação das cotas raciais e responsabilização dos fraudadores, especialmente por meio da legislação administrativa infraconstitucional, as experiências da UFOP e da DPU apontam para a necessidade de aprofundamento dos procedimentos administrativos com o objetivo de cumprir a finalidade da lei 12.771/2012, qual seja, assegurar oportunidades que são devidas às pessoas negras sistemática e historicamente excluídas do acesso ao ensino superior. (CAMILLOTO, 2002, p. 12)

Tais leis e portarias permitiram o maior acesso das negras e dos negros em espaços predominantemente ocupados por brancos, de forma a aumentar a representatividade da população negra. Tal representatividade não significa, todavia, que tenha algum tipo de influência ou poder de decisões para que possa mudar ou permitir a alteração definitiva dessa situação racial no Brasil. Apenas a inserção de negras e negros em cargos importantes da Administração Pública não resulta de forma direta que tais agentes públicos estarão no centro de poder, com efetivo poder de decisão, atualmente composto majoritariamente por brancos. Assim, é fundamental o ingresso de negras e negros nesses cargos, todavia, estas e estes ao serem empossadas e empossados, ainda enfrentam o racismo institucional fortemente presente na estrutura do funcionalismo público nacional.

Não resta dúvida que a representatividade é fundamental para o avanço da igualdade racial do país, porém tal representatividade não significa que a pessoa negra esteja no poder ou que a população negra esteja no poder. Ainda existe um longo e árduo caminho a ser percorrido.

Por mais importante que seja, a representatividade de minorias em empresas privadas, partidos políticos, instituições governamentais não é, nem de longe, o sinal de que o racismo e/ou sexismo estão sendo ou foram eliminados. Na melhor das hipóteses, significa que a luta antirracista está produzindo resultados no plano concreto e, na pior, que a discriminação está tomando novas formas. (ALMEIDA, 2019, p. 111)

Tal ausência de poder pode ser identificada sob dois aspectos: primeiro, que a pessoa negra em comando possa ser que não coadune ou defenda a mesma opinião da minoria oprimida e discriminada, como se observou no cenário político nacional, no

período de 2018 a 2022, no governo do Presidente Jair Messias Bolsonaro, quando o jornalista negro Sergio Camargo assumiu a presidência da Fundação Palmares. As políticas e as declarações emanadas por Sérgio Camargo foram totalmente contrárias à história e à luta da população negra no Brasil, sendo inclusive contrárias a diversas conquistas como a lei de cotas. O segundo aspecto seria que tal pessoa negra no poder ou em cargo elevado dentro da estrutura institucional possa não ter forças ou instrumentos para alterar a situação desigual vigente, em razão da predominância e da estrutura institucionalizada composta por brancos, de forma que a sua presença ali em tal posto se configure como mera figuração. Estar em cargos de alto comando não necessariamente significa ter poder de decisão, especialmente em um racismo institucional tal enraizado na nossa sociedade.

O corpo negro ao ocupar determinados espaços de poder, é um ato político em si. Além de ser negro, o estar negro em espaços de poder tem potencial que se relaciona com as condições institucionais, mas que também reflete poder de ação dessas pessoas, mesmo que não se compreendam politicamente como negros ou negras. (SILVA; AQUINO; AVELAR, 2021, p. 175)

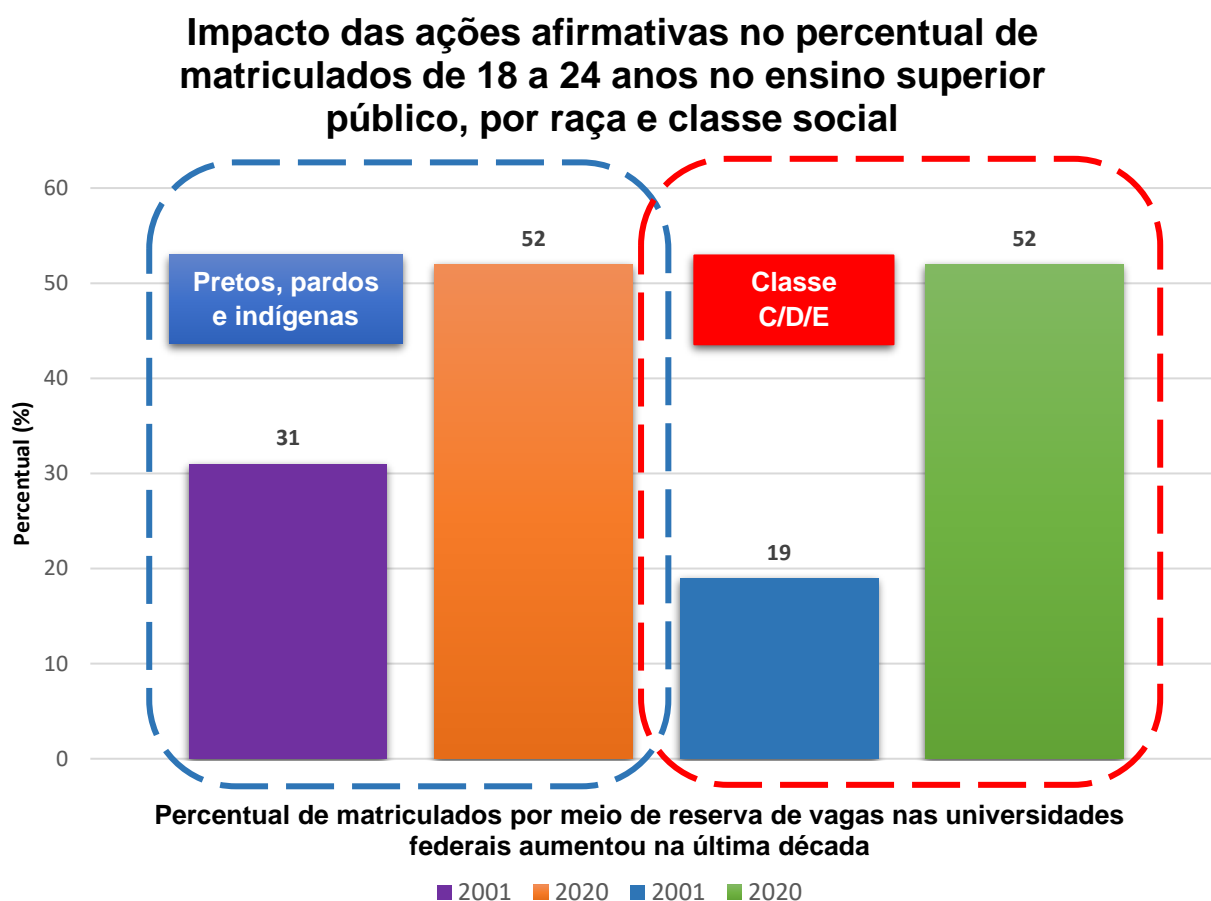
A lei de cotas foi uma conquista do Movimento Negro e representa um avanço na questão racial do Brasil, embora tal conquista precisa ser consolidada e ampliada. A mudança trazida pela lei de cotas pode ser percebida no aumento do número de negras e negros nas universidades e no aumento de oportunidades para essa população. A renovação dessas leis nos próximos anos é vital para a continuidade de uma mudança racial na sociedade. A união de correntes progressistas, por meio dos parlamentares, dos movimentos sociais, do meio acadêmico e da mídia, poderá garantir a renovação da lei de cotas e manter o início da reparação histórica devida à população negra.

Apenas por meio de ações políticas e ações públicas, as cotas poderão ser renovadas e terem seus efeitos ampliados e efetivados. Ações políticas por meio de pressão da sociedade civil e da grande mídia no sentido de fomentar a renovação das leis e sua ampliação. Ação política também por parte dos agentes políticos, membros do legislativo, que podem incentivar e criar regulamentos para assegurar ainda mais direitos e igualdade à população negra. Por fim, ações políticas por meio de políticas públicas, como a própria lei de cotas, que possam atingir cada vez mais negras e negros, trazendo maior dignidade e igualdade para essa população.

Os resultados das leis de cotas já são visíveis na medida em que se observam mais negras e negros ocupando os bancos universitários, bem como em espaços no Serviço Público Federal, como se constata nas evidências trazidas nessa dissertação.

Ao analisar os últimos acessos nas universidades federais, percebe-se um aumento substancial de negras e negros aos cursos superiores, especialmente por meio da política de cotas.

Conforme dados demonstrados no 46º encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), realizado em 2022, com o tema "Dez anos da Lei Federal de Cotas: história, dilemas e resultados", percebe-se especialmente a mudança de configuração das universidades após a implementação de cotas nas universidades (Gráfico 1). Percebe-se que a quantidade de negras e negros, pardas e pardos e indígenas quase dobrou em um período de 20 anos, graças à política de cotas empregadas nas universidades, iniciadas a partir dos anos 2000, mesmo antes da Lei 12.711/2012.



**Gráfico 1** – Impactos das ações afirmativas. Adaptação do gráfico público dados demonstrados no 46º encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais – ANPOCS - 2022.

Na esteira do aumento da qualificação das negras e dos negros, as cotas raciais nos concursos públicos federais ampliaram o acesso de negras e negros ao Serviço



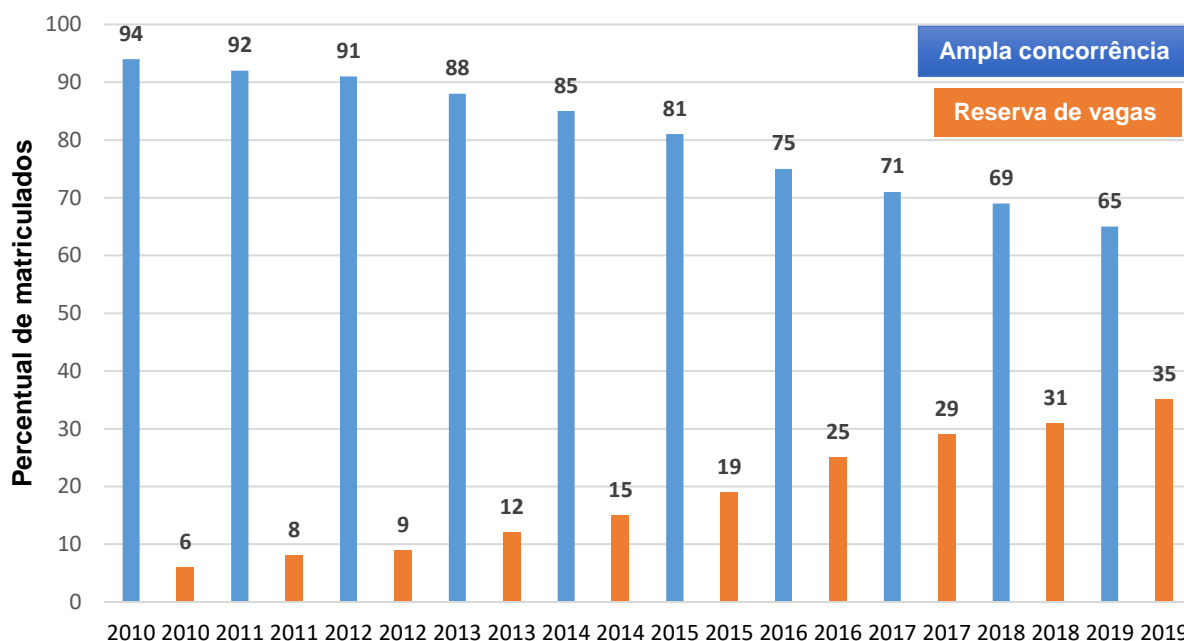
Público Federal, mesmo que com a restrição orçamentária de realização de concursos públicos que ocorreu a partir de 2014, data de promulgação da lei. Tal restrição ocorreu em razão da crise econômica vivida pelo país a partir de 2014. Todavia, ocorreram alguns concursos, especialmente para a área de Segurança Pública, entre 2019 e 2022, com a entrada de cotistas negros nessas vagas.

O governo federal adotou o sistema de cotas nos concursos públicos, o que deverá ter efeitos importantes no futuro, sobretudo porque essa iniciativa foi também adotada por diversos estados e municípios. A lamentar, entretanto, a drástica redução dos concursos públicos pelo governo federal em função da crise econômica, iniciativa que também deve ser adotada pelos estados e municípios, o que fará com que o ingresso dos negros no serviço público seja mitigado, pelo menos nos próximos anos. (THEODORO, 2019, p. 365)

Nas perspectivas para o futuro, é importante ressaltar a atenção que se deve ter com a revisão da Lei nº 12.711/2012, que deveria ter ocorrido no ano de 2022, quando o legislativo deveria revisar do programa especial para acesso às instituições de educação superior pelas cotas, assim como a renovação da lei de cotas para o Serviço Público Federal, que deve ocorrer em 2024, uma vez que a lei tem vigência de 10 anos, quando precisará ser renovada, de forma que não se permita nenhum retrocesso. Reforça-se a necessidade de aumentar o debate para que eventuais aperfeiçoamentos dessa lei estejam efetivamente alinhados à certeza de que não é possível renunciar aos avanços já evidenciados.

Ainda com base nos dados do 46º encontro da ANPOCS (2022), também se percebe o aumento de estudantes matriculados por meio da reserva de cotas, o que destaca a importância e a relevância da lei de cotas para inserção de negras e negros no ensino superior (Gráfico 2).

## Percentual de matriculados por meio da reserva de vagas nas universidades federais aumentou na última década



**Gráfico 2** – Percentual de matriculados por reservas de vagas nas últimas décadas. Adaptação do gráfico público dados demonstrados no 46º encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais – ANPOCS (2022).

Tal processo de renovação, no caso das cotas em universidades, e de continuidade, no caso das leis dos concursos públicos, é crucial para a continuidade das ações afirmativas. O intuito é analisar os acertos e os erros no processo de pôr a lei em prática, com vistas a fortalecer a continuidade da lei de cotas tanto para as universidades federais, como para os concursos públicos, aumentando o acesso de negras e negros como servidores do Estado.

**Tabela 4** – Cronograma de Políticas de Ações Afirmativas no Governo Federal.

Data	Ação Afirmativa do Governo Federal
13/05/2002	<b>Decreto n.º 4.228, de 13.05.2002</b> , institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.
2002	<b>Protocolo de Cooperação n.º 08.0001.00, de 2002</b> , que fixa diretrizes para a criação e concessão de bolsas-prêmio de vocação para

	diplomacia em favor de estudantes afrodescendentes que venham candidatar-se ao Instituto Rio Branco.
20/07/2010	<b>Lei Federal n.º 12.288, de 20.07.2010</b> , institui o Estatuto da Igualdade Racial (art. 39).
15/05/2014	<b>Ato da Comissão Diretora do Senado Federal n.º 7, de 15.05.2014</b> , obriga a destinação de vagas para afrodescendentes nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados, bem como nos editais de concurso público para provimento de cargos efetivos do Senado Federal.
09/06/2014	<b>Lei n.º 12.990, de 09.06.2014</b> , 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.
22/04/2015	<b>Ato Conjunto TST/CSJT n.º 2, de 22.04.2015</b> , institui reserva para negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
18/03/2015	<b>Instrução Normativa n.º 63, de 18.03.2015</b> , institui a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça - CNJ.
18/03/2015	<b>Resolução n.º 548, de 18.03.2015</b> , institui a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Supremo Tribunal Federal - STF.
23/06/2015	<b>Resolução n.º 203, de 23.06.2015</b> , dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura.

13/06/2017	<b>Resolução n.º 170, de 13.06.2017</b> , dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público Brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.
04/06/2018	<b>Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018</b> , que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014.
28/06/2018	<b>Decreto n.º 9.427</b> , de 28.06.2018, reserva aos negros 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
29/09/2020	<b>Resolução n.º 336, de 29.09.2020</b> , dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional.

**Fonte:** Dados referenciados no Mapa das Ações Afirmativas (FERREIRA; IGREJA, 2023).

### 1.5. Políticas de Cotas entre o Epistemicídio e o Conservadorismo

O impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, em 2016, representou uma mudança de rumos no Brasil, seguido, a partir daquele momento, de uma guinada conservadora e neoliberal, que foi aprofundada com a eleição e o mandato do Presidente Jair Messias Bolsonaro (2019-2022). Tal contexto conservador trouxe consequências nas diversas conquistas sociais e das minorias, como redução dos programas sociais, aumento da pobreza, terceirização da mão de obra, bem como diminuição dos direitos para as minorias.

Em razão do aumento do conservadorismo, faz-se necessário maior cuidado na revisão da lei de cotas das universidades, que deveria ter ocorrido em 2022. A

composição<sup>2</sup> do parlamento poderia colocar em risco uma política pública com diversos avanços e conquistas para a população negra. Notadamente, a efetividade da Lei 12.711/2012 é percebida pela maior diversidade que ocupa hoje as universidades do país, com o ingresso de negras e negros em diversos cursos de Graduação e Pós-Graduação, especialmente aqueles cursos dominados pela classe média alta e ricos da sociedade brasileira, como os cursos de Medicina e Direito.

As cotas fizeram desracializar a universidade, pelo menos no que toca à quebra do privilégio quase monopolístico que os brancos tinham sobre ela. Se as pessoas passaram a discutir mais a questão racial na universidade a partir da implantação das cotas, foi com a finalidade de combater os efeitos mais perversos do racismo. Calar acerca destes efeitos não contribui para mitigá-los, muito pelo contrário. (FERES, 2017, p. 2)

Conforme afirma Mario Theodoro (2019), segundo dados do IBGE de 2015, a proporção de estudantes que estudavam no nível superior passou de 32,9% em 2004 para 58,5% em 2014, um aumento geral de cerca de 25,6%. Isso representa um aumento significativo de 77,8% de estudantes universitários matriculados quando comparado a 2004, em um período de 10 anos. Ademais, com o início da implementação de política de cotas, as negras e os negros que cursavam nível superior passou de 16,7% em 2004 para 45,5% em 2014. Estes dados reforçam a importância e a necessidade da política de cotas afirmativas para a população negra no Brasil.

Tal mudança racial nas universidades foi fundamental para permitir maior deslocamento da composição racial da população brasileira e sua inserção no ensino superior. Conforme destaca Matilde Ribeiro (2014), o conhecimento da realidade da população negra brasileira torna-se fundamental. Importante exemplo é o Censo 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), onde se verifica aumento do percentual de negras e negros, como uma progressão dos últimos anos. A população brasileira, à época, somava quase duzentos milhões de habitantes (precisamente 190.732.694 habitantes). Entre estes, a distribuição racial era de, conforme as autodeclarações, 96.795.294 negros (7,6% de pretos e 43,1% de pardos); 91.051.646 de brancos (47,73%); 2.084.288 asiáticos (1,1%); e, 817.963 indígenas (0,4%).

---

<sup>2</sup> A legislatura do Congresso Nacional de 2019-2022 no Brasil foi marcada pelo conservadorismo e por defesas de pautas lideradas pela direita e pela extrema direita. Temas mais progressistas ou de reparação como a lei de cotas encontraram nesse período forte resistência para avanço nas casas legislativas. Além disso, a pandemia de Covid-19 atrapalhou muito o desenvolvimento dos trabalhos, de forma a não permitir que alguns dessas pautas conservadoras tivessem um maior avanço.

A mudança racial nas universidades, apesar de retratar o início de uma reparação histórica da população negra, incomoda a suposta hegemonia branca, a partir do momento em que negras e negros começam a ocupar e estar em locais antes considerados de domínio branco, mesmo que de forma velada. Tal insatisfação, em geral, vem disfarçada sob o princípio da meritocracia, argumento defendido por àqueles contrários às cotas. A meritocracia poderia ser defendida a partir do momento em que existisse uma paridade de direitos e privilégios e quando podemos pensar em pessoas no mesmo patamar social e de oportunidades, o que não ocorre na sociedade brasileira (ALMEIDA, 2020). Todavia, essa não era a nossa realidade antes das cotas e ainda não é.

Um quinto dilema, especificamente no que se refere às cotas para afrodescendentes em universidades, atém-se à autonomia universitária e à meritocracia, que restariam ameaçadas pela imposição de cotas. Contudo, o impacto das cotas não seria apenas reduzido ao binômio inclusão/exclusão, mas também permitiria o alcance de um objetivo louvável e legítimo no plano acadêmico – que é a riqueza decorrente da diversidade. As cotas fariam com que as universidades brasileiras deixassem de ser territórios brancos, com a crescente inserção de afrodescendentes, com suas crenças e culturas, o que em muito contribuiria para uma formação discente aberta à diversidade e pluralidade. Dados do IPEA revelam que menos de 2% dos estudantes afrodescendentes estão em universidades públicas ou privadas. Isso faz com que as universidades sejam territórios brancos. A universidade é um espaço de poder, já que o diploma pode ser um passaporte para ascensão social. É fundamental democratizar o poder e, para isso, há que se democratizar o acesso ao poder, vale dizer, o acesso ao passaporte universitário. (PIOVESAN, 2006, p. 894)

A consciência dessa realidade, agregada à luta do Movimento Negro, trouxe modificações nesse processo. No entanto, na intenção de manter a posição hegemônica branca, mesmo que inconsciente por uma parte dessa população e consciente por outra, o argumento da meritocracia e da igualdade de oportunidades é recorrentemente utilizado, sem levar em consideração que a população negra está em um abismo colossal de desigualdades, tanto social, econômico e de oportunidades, quando se compara com a parcela branca da sociedade brasileira.

Como exemplo dessa dificuldade de entender a importância de cotas raciais, para trazer mais igualdade para a população brasileira, destaca-se o julgamento pelo STF, em 2012, da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, impetrado pelo partido Democratas (DEM), em 2009, contra o programa de cotas da UnB. Tal programa tinha por objetivo declarar a inconstitucionalidade de todas as políticas de ação afirmativa de recorte racial no Brasil, de forma a demonstrar o incômodo que as cotas raciais representam para as elites nacionais. Tal demonstração jurídica

destaca como os conservadores e elitistas não pretendem deixar que a questão racial sofra qualquer alteração no país, mantendo as estruturas e as instituições como estão, ou seja, mantendo sua postura racista.

Na decisão do ADPF 186, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por unanimidade sobre a constitucionalidade das leis de cotas e destacou que a Constituição Federal de 1988 já traz em seu bojo o espírito da reparação e da justiça social. Assim, apesar de ser uma vitória, as dificuldades que se aproximam para a renovação das cotas vão exigir maior luta e força, especialmente no legislativo brasileiro, para que se possa avançar com o assertivo programa de ação afirmativa.

A legitimidade da lei de cotas, inclusive a sua constitucionalidade, e a utilização de critérios subsidiários de heteroidentificação para confirmar a declaração racial de candidatas e candidatos, desde que respeitados e garantidos a dignidade humana, bem como respeitado o contraditório e a ampla defesa, foram validados e ratificados em 2017, por meio do Acórdão da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/2017 – Distrito Federal, sob a relatoria do Ministro Roberto Barroso. Tal ADC foi impetrado pelo Conselho Federal da OAB, em defesa da Lei 12.990/2014, de forma a uniformizar o debate e as discussões sobre o tema. Segundo o acórdão do ADC, de 8 de junho de 2017:

*Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, por seu Tribunal Pleno, sob a presidência da Ministra Cármen Lúcia, na conformidade da ata de julgamento, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, em julgar procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixar a seguinte tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”. Ausentes, participando de sessão extraordinária no Tribunal Superior Eleitoral, os Ministros Rosa Weber e Luiz Fux, que proferiram voto em assentada anterior, e o Ministro Gilmar Mendes.*

O ADC traz elementos que reafirmam a importância de ter instrumentos de verificação para garantir a identidade racial do (a) cotista, assim como coibir e evitar que aproveitadores raciais possam utilizar do benefício das cotas. Tais fraudadores utilizam-se da má fé para tentar burlar o sistema da implementação de cotas, de forma a inserir nos programas de ações afirmativas, mesmo não sendo negro, negra, pardo ou parda, mas buscando uma identificação racial apenas naquele momento do certame.

*Um dos principais desafios para a implementação da Lei nº 12.990 é a garantia de que pessoas socialmente reconhecidas como negras ocupem as vagas reservadas. Como no Brasil o preconceito racial se manifesta a partir da aparência dos indivíduos, em nome da legalidade e da moralidade da política, que essas vagas sejam ocupadas por pessoas com traços fenotípicos negros, não bastando ter pai ou mãe negra ou estar ligada afetivamente a manifestações culturais de raiz africana. Se o indivíduo não tem características socialmente reconhecidas como de pessoa negra, não é potencial alvo de racismo e, portanto, não se converte em sujeito de direito da política afirmativa. (SANTOS; FARIA, 2021, p. 161)*

Tal resistência da hegemonia branca demonstra a contínua existência de um dispositivo de racialidade/biopoder operado na sociedade brasileira, como um instrumento articulador de uma rede de elementos bem definidos pelo Contrato Racial (que define as funções e os papéis sociais), conforme destaca Sueli Carneiro (2006). Na verdade, fica evidente a imposição da continuidade do epistemicídio historicamente empregado a como forma de pôr a negra e o negro no seu lugar, por meio de ações e comportamentos que remontam a colonização e chega até os dias atuais.

Tais atitudes vêm com novas roupagens e modelagens, adaptando-se aos tempos modernos, mas não deixa de ser uma resistência a possíveis mudanças que permitam uma inserção mais igualitária da negra e do negro na sociedade. Trata-se da tentativa de não se alterar o *status quo*, mesmo em tempos que podemos lutar e brigar por direitos humanos. A ideia de epistemicídio tem sua origem no pensamento de Boaventura Sousa Santos (1995), o qual se constitui em um dos instrumentos eficazes e duradouros da dominação étnico/racial, do conhecimento produzido pelos grupos dominados. Sousa Santos (1995) aponta que essa é a característica fundamental do pensamento produzido no Norte, a impossibilidade de co-presença dos conhecimentos produzidos do outro lado do globo. Essa definição de Sousa Santos (1995) reforça a construção de uma sociedade construída sob essa base colonial e de dominação de um povo sobre o outro, especialmente na questão de raça, que vai afetar diretamente à população negra.

Mas o epistemicídio foi muito mais vasto que o genocídio porque ocorreu sempre que se pretendeu subalternizar, subordinar, marginalizar ou ilegalizar práticas e grupos sociais que podiam ameaçar a expansão capitalista ou, durante boa parte de nosso século, a expansão comunista; e também porque ocorreu tanto no espaço periférico, extra-europeu e norte-americano, contra os trabalhadores, os índios, os negros, as mulheres e as minorias em geral. (SANTOS, 1995, p. 328)

O epistemicídio opera por diferentes mecanismos de deslegitimação das negras e dos negros como efetivo portador de conhecimento e de rebaixamento da capacidade cognitiva. Assim, constitui um processo de produção da inferioridade intelectual, no



tocante ao povo dominado. A história do epistemicídio em relação aos afrodescendentes é a história do epistemicídio no Brasil, em razão do profundo processo sofrido pelas negras e pelos negros desde a sua chegada em terras coloniais brasileiras. O projeto de dominação estabelecido no Brasil trata-se de um processo complexo de estruturação de diferentes níveis de poder e privilégios.

O epistemicídio se realiza através de múltiplas ações que se articulam e se retroalimentam, relacionando-se tanto com o acesso e/ou permanência no sistema educacional, como com o rebaixamento da capacidade cognitiva do alunado negro. A exclusão racial via o controle do acesso, sucesso e permanência no sistema de educação manifesta-se de forma que, a cada momento de democratização do acesso à educação, o dispositivo de racionalidade se rearticula e produz deslocamentos que mantêm a exclusão racial. (CARNEIRO, 2005, p. 114)

Esse epistemicídio negro no Brasil, especialmente nas formações educacionais, reforça a importância de buscar reparações ou medidas para incluir cada vez mais negras e negros em espaços dominados por brancos, de forma a permitir que estes também possam ser ouvidos, em especial em estruturas e intuições construídas sob a perspectiva e os ensinamentos do grupo hegemônico. Bell hook (2003) destaca o distanciamento histórico das negras e dos negros nesse processo educacional e destaca também que há sempre a necessidade de defender a humanidade da população negra, incluindo sua habilidade e capacidade de raciocinar logicamente, pensar coletivamente e escrever lucidamente. E por mais que as negras e os negros escrevam e se comportem nas linhas do estilo acadêmico aceito, não há garantia de que serão aceitos.

Destaca Sueli Carneiro (2005), que o epistemicídio atua pelos diferentes mecanismos de deslegitimação do negro como portador e produtor de conhecimento e de rebaixamento da capacidade cognitiva pela carência material e/ou pelo comprometimento da autoestima pelos processos de discriminação correntes no processo educativo.

Ao analisar a educação no Brasil, que é reconhecidamente o instrumento mais efetivo e seguro de ascensão social, especialmente para as classes subalternas, o controle e a distribuição das oportunidades educacionais estabeleceram, desde o princípio, uma ordem social racialmente hierarquizada, que também é refletido nas outras esferas e setores da sociedade.

Nesse sentido, a ascensão social da negra e do negro, por meio da ocupação de cargos públicos é crucial para a mudança dessa estrutura racial no país. Assim, a Lei 12.990/2014, que determina a reserva de 20% das vagas para provimento de cargos no

Serviço Público Federal, tem o fim de sua vigência em 2024 e precisa ser renovada. Na linha da lei de cotas das universidades, que deve passar por uma revisão, a lei de cotas para concursos públicas precisa seguir vigente e tal renovação é fundamental para a mudança na estrutura racial da Administração Pública, basicamente composto pela população branca, especialmente os altos cargos e funções. A continuidade de políticas de cotas para o serviço público permitirá cada vez mais acessos a negras e negros a cargos na Administração Pública.

Se o enfrentamento a discriminação, como visto, tem amparo legal, é um caso de polícia, o preconceito, sua contraparte mais perversa, é um caso de política: Política de Ação Afirmativa. Inscrito no rol das chamadas Políticas de Promoção da Igualdade Racial, esse conjunto de ações tem existência recente e sua própria consolidação pressupõe o enfrentamento do racismo. Até hoje, uma parcela ainda significativa da população não vê importância ou necessidade de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. O racismo em sua teia onipresente impõe grandes obstáculos à consolidação de uma instância governamental de combate ao próprio racismo. (THEODORO, 2013, p. 5)

Além disso, a questão racial também deve ser enfrentada não apenas com as ações afirmativas, mas também com políticas transversais de forma a abarcar as dificuldades enfrentadas por esses grupos mais vulneráveis, uma vez que as vulnerabilidades se complementam ou se potencializam. Conforme destaca Sofia Reinach (2013), as desigualdades de gênero e raça, bem como a garantia de direitos humanos, são problemas que podem ser caracterizados como “problemas malditos” (BRUGUÉ, CANAL, PAYA, 2015). Além de suas próprias complexidades, é difícil delimitar suas características. São questões que permeiam diversos espaços e setores da sociedade e, portanto, são preocupações que devem estar presentes nas diferentes áreas de atuação governamental. Ainda destaca Kimberlé Crenshaw (2002), a interseccionalidade sugere que, na verdade, nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas, mas, sim, com grupos sobrepostos.

O primeiro passo metodológico para reestruturarmos nossas relações com as políticas públicas é introduzir as estratégias da transversalidade e da interseccionalidade como ferramentas nos estudos que nos levam a construir as agendas que levam à formulação das políticas. Isso tem como efeito uma escuta mais cuidadosa para as reivindicações dos grupos sociais excluídos, no interior da sociedade civil, sem as corriqueiras tentativas de tradução redutora em termos de macrocategorias, como: “classe”, “raça” ou “gênero”, como se essas categorias apontassem para fenômenos que atuassem isoladamente. (BOTELHO; NASCIMENTO, 2016, p. 36)

Com o aprofundamento da pobreza e das diferenças sociais no país nos últimos anos, especialmente após a Pandemia do Covid-19, políticas transversais e interseccionais serão fundamentais para diminuir as mazelas e as dificuldades enfrentadas pela população mais pobre, especialmente em relação às negras e aos negros, que compõem grande parte dessa população.

O contexto da política brasileira, entre 2018 a 2022, guiado por um conservadorismo exacerbado e por um negacionismo oportunista, reforça um alerta da importância da junção dos esforços para a manutenção da lei de cotas nas universidades e também no Serviço Público Federal. A congruência de partidos progressistas no Congresso, como por meio de ações políticas e ações públicas, assim como o apoio da população, via redes sociais e manifestações sociais, é fundamental para a vitória da manutenção das cotas e da continuidade das ações afirmativas.

A eleição de 2022 trouxe um governo progressista para o Poder Executivo, para um mandato de quatro anos a partir de 2023, com novas perspectivas para a luta dos direitos humanos, em especial a questão racial. Todavia, não se pode negligenciar que estaremos no período de 2023–2026 com o Poder Legislativo mais conservador dos últimos anos, o que pode dificultar os avanços das pautas progressistas, bem como tentar retirar direitos já conquistados, especialmente as políticas de ações afirmativas.

Desse modo, a análise do processo de implementação da Lei 12.990/2014 constitui pilar fundamental para que possa seguir com essa política de ação afirmativa, de forma a atenuar as discrepâncias e as desigualdades sofridas ao longo da história pela população negra. Além disso, por meio do estudo de caso junto ao MPDFT, em seu último concurso, pode-se realizar um recorte de avanços e recuos que podem ser apontados no processo de implementação da Lei 12.990/2014 nessa instituição, servindo assim de exemplo e de possíveis futuras comparações de outros órgãos que implementem a lei. Ademais, tal análise contribui para a continuidade da lei de cotas no serviço público, quando de sua renovação, em 2024.

## CAPÍTULO 2

### 2. METODOLOGIA APLICADA E O MPDFT

#### 2.1. Metodologia e Notas teóricas

A publicação e promulgação da Lei nº 12.990/2014 representou importante avanço para a consolidação de novas ações afirmativas para a população negra, na busca de uma reparação da histórica desigualdade vivenciada por esse grupo. A inserção de negras e negros no Serviço Público Federal possibilita maior inserção da população negra nos principais cargos e estruturas da Administração Pública, historicamente composta pela etnia branca.

Considerando as especificidades do Brasil, que é o segundo país do mundo com o maior contingente populacional afrodescendente (45% da população brasileira, perdendo apenas para a Nigéria), tendo sido, contudo, o último país do mundo ocidental a abolir a escravidão, faz-se urgente a aplicação de medidas eficazes para romper com o legado histórico de exclusão racial e com as desigualdades estruturantes que compõem a realidade brasileira. (PIOVESAN, 2008, p. 895).

Primeiramente, é importante ressaltar que se trata de uma pesquisa qualitativa, na qual as análises e as conclusões dessa dissertação podem não ser traduzidas em números, uma vez que a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas nesse processo. Os dados coletados terão mais caráter descritivo, de maneira a retratar o maior número possível de elementos existentes na realidade estudada, no caso a situação de negras e negros no campo profissional na esfera pública, especialmente depois da implementação da lei 12.990/2014.

Nessa perspectiva, essa dissertação visa utilizar análises qualitativas dos dados coletados e do processo histórico em sua construção. Além da bibliografia de atores renomados para a construção dessa dissertação, utilizou-se dos editais do MPDFT, que realizaram a implementação da Lei 12.990/2014, bem como os documentos produzidos por meio de entrevistas e consultas ao órgão. A sociedade brasileira está em contínuo processo de mudança e transformação, assim como o conhecimento e a aprendizagem, especialmente por receber as diversas influências sociais e econômicas, a depender do momento histórico. Todavia, diversas dificuldades sofrem resistência ao serem enfrentadas, como no caso do racismo, em função da incorporação de uma cultura racista na sociedade.

Importante ressaltar que o Poder Judiciário e o Ministério Público possuem regramentos próprios, para implementação e execução das leis federais. Assim, a implementação da Lei 12.990/2014 demandou uma regulação própria por estas instituições, sendo realizada por meio da Resolução 170 de 2017, do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Tal resolução traz orientações para a inserção das cotas raciais nos Ministérios Públicos. De qualquer forma, na execução da Lei 12.990/2014 podem ser observados também outros regulamentos do Poder Executivo, como a Portaria nº 4 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, de forma complementar aos regramentos do Ministério Público.

Em relação às questões raciais no Brasil, o entendimento da construção histórica do processo de inserção das negras e dos negros na sociedade, e como tal processo foi realizado, é fundamental para entender a importância das cotas afirmativas e da necessidade de reparação no tocante a presença da população negra no contexto da sociedade nacional.

Conforme destaca Sabrina Moehlecke (2006), as políticas públicas brasileiras têm-se caracterizado por adotar uma perspectiva social, com medidas redistributivas ou assistenciais contra a pobreza baseadas em concepções de igualdade, sejam elas formuladas por políticos de esquerda ou direita (MUNANGA, 1996). Com a redemocratização do país, alguns movimentos sociais começaram a exigir uma postura mais ativa do Poder Público diante das questões como raça, gênero, etnia, e a adoção de medidas específicas para sua solução, como as ações afirmativas.

Ademais, busca-se nessa dissertação a realização de análises, com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre a inserção da negra e do negro na sociedade brasileira moderna, em especial no serviço público, pós ações afirmativas. Desse modo, a pesquisa bibliográfica é fundamental na elaboração desse conjunto de análises, sendo realizada por obras já escritas relacionadas com o tema.

Em um primeiro momento, buscou-se uma revisão bibliográfica, conforme destaca Cleber Prodanov e Erneni Freitas (2013), que se trata de um amplo levantamento das fontes teóricas (relatórios de pesquisa, livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses), com o intuito de elaborar a contextualização da pesquisa e seu embasamento teórico, de forma a trazer o debate racial e o de cotas raciais, para que possam fundamentar as análises relacionadas ao estudo de caso no MPDFT. Trazer teorias e uma análise da ação afirmativa como política pública foi fundamental para luta por igualdade racial, crucial no processo de construção dessa dissertação.

Na mesma linha, a análise documental foi fundamental para o processo de construção da dissertação, tanto no acervo documental do MPDFT, que inclui os documentos relacionados com o processo do concurso nº 32, em especial os ditames normativos sobre o processo destinado aos candidatos que vão concorrer as vagas como cotistas, como também o acervo documental da instituição como um todo. Esse acervo inclui leis, documentos, pareceres, consultas, comunicados, editais e demais normativos que regulamentam o MPDFT e o processo do concurso público.

Sob essa perspectiva, abordou-se o processo de implementação da Lei 12.990/2014 no MPDFT como um estudo de caso a ser analisado qualitativamente com todas as suas peculiaridades e particularidades. Buscou-se, desse modo, um estudo minucioso do processo do concurso de promotor adjunto, sob a regência do processo de lei de cotas. Os estudos de casos podem ser estudos de determinada unidade ou fração, com o objetivo de entender o todo, sendo aplicado nos diversos campos de estudos. Assim, quando se trata de estudos de casos no campo jurídico, pôde-se analisar casos similares, para entender quais melhores precedentes aplicar. No caso da ciência política e das relações internacionais, pôde-se analisar o comportamento de eventual Estado como caso único e, também na educação, como estudos de práticas ou metodologias empregadas bem-sucedidas ou não com os respectivos estudantes.

O estudo de caso trata-se de uma estratégia de pesquisa científica que busca analisar um fenômeno real e as possíveis variáveis que o influenciam. O estudo de caso em tela nessa dissertação envolve o estudo do processo seletivo realizado pelo Ministério Público do Distrito Federal (MPDFT) para o cargo de promotor, com o objetivo de obter amplo e detalhado conhecimento, utilizando um caso em específico de aplicação da lei de cotas no Serviço Público, assim como as questões e as dificuldades para sua implementação.

Os estudos de caso têm várias aplicações. Assim, é apropriado para pesquisadores individuais, pois dá a oportunidade para que um aspecto de um problema seja estudado em profundidade dentro de um período de tempo limitado. Além disso, parece ser apropriado para investigação de fenômenos quando há uma grande variedade de fatores e relacionamentos que podem ser diretamente observados e não existem leis básicas para determinar quais são importantes. (VENTURA, 2007, p. 385)

Também define John Gerring,

Um estudo de caso é um estudo intensivo de um caso singular ou de um número de casos que se baseia em dados e promessas de elucidar uma população maior de casos. Um estudo de caso é altamente focado, significando um tempo

considerável é desprendido pelos pesquisadores analisando, e subsequentemente apresentando, o caso (ou casos) escolhido, e o caso é visto como fornecendo evidências importantes para o argumento. O fator causal na pesquisa de estudo de caso (se o objetivo da pesquisa for de fato causal) não é intencionalmente manipulado pelos pesquisadores e, nesse sentido observacional. (GERRING, 2019, p. 64).

Ademais, ainda conforme Magda Ventura (2007), pode ser evidenciada diversas vantagens em relação aos estudos de casos, como o estímulo a novas descobertas, a percepção da multiplicidade de dimensões de um problema, além de permitir uma análise em profundidade dos processos e das relações entre eles. O delineamento do estudo de caso como metodologia de investigação mostrou a possibilidade da definição de cinco fases relacionadas: delimitação do caso; coleta de dados; seleção, análise e interpretação dos dados e elaboração do relatório do caso (VENTURA, 2007).

Assim, o estudo de caso nessa dissertação visa aprofundar o entendimento do processo de construção da implementação da Lei de cotas nos concursos do MPDFT. Buscou-se identificar aspectos, por meio da análise documental e por meio da técnica de entrevista semiestruturada, que incluem dificuldades e avanços, no caso em específico do MPDFT. O estudo de caso configurou-se como uma investigação sobre todo o processo presente na determinação e no andamento das cotas e no processo de acesso ao MPDFT.

A opção do uso de entrevistas semiestruturadas justifica-se pela necessidade de não se engessar o processo das entrevistas, permitindo que os(as) entrevistados(as) pudessem contribuir da melhor forma no processo de construção dessa dissertação.

De tal modo, podemos definir entrevistas como:

Entre os diferentes marcos teóricos e interpretativos nos quais se fundamentam as pesquisas qualitativas, é possível identificar a entrevista como sendo um instrumento de coleta de dados consolidado e utilizado na busca da interpretação de fatos e relações sociais. Entrevistas estão entre as estratégias mais conhecidas para coletar dados qualitativos, sendo utilizadas em diversas perspectivas disciplinares, tais como: antropologia, psicologia, administração, serviços de saúde, entre outros; podendo ser mais ou menos estruturadas. (ELIAS; SARTORI; ALMEIDA, 2021, p. 4)

Já em relação a entrevistas semiestruturadas:

*As entrevistas semiestruturadas, como a própria designação sugere, têm como característica um roteiro preestabelecido no qual o pesquisador inclui um pequeno número de perguntas abertas e deixa o entrevistado livre para falar, podendo realizar perguntas complementares para compreender o fenômeno investigado. Esse modelo conjuga características das entrevistas não estruturadas com um roteiro de controle (DUARTE, 2006) e permite tanto a realização de perguntas indispensáveis à pesquisa que precisam ser respondidas, quanto a relativização dessas perguntas, dando liberdade ao*

*entrevistado e possibilitando o surgimento de novos questionamentos não previstos pelo pesquisador. (OLIVEIRA; GUIMARÃES; FERREIRA, 2023, p. 222)*

Nesse contexto, a interação com os participantes foi fundamental para as conclusões e análises.

Na realização dessa entrevista, o autor assinala a presença de um roteiro envolvendo questões principais como meio de se organizar e atingir os objetivos propostos pela pesquisa, mas considera que questões momentâneas permeiam a interação entre o pesquisador e o participante, o que possivelmente “pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas (CASTRO; OLIVEIRA, 2002, p. 36)

A coleta dos dados das entrevistas realizadas baseou-se nos concursos públicos efetuados pelo Ministério Público e que tiveram no seu processo de seleção o uso da lei de cotas nas regras dos certames. O período analisado nessa pesquisa abrange da promulgação da lei em junho de 2014 até o final de 2022, período que configura o marco temporal dessa dissertação. Dentre os concursos realizados para ingresso como membros do MPDFT, apenas o concurso nº 32 foi analisado nessa dissertação, por ser o primeiro processo seletivo para promotores adjuntos deste órgão público a utilizar os critérios de cotas raciais.

Sendo o primeiro concurso com cotas raciais dessa instituição, nessa dissertação buscou-se entender e observar o processo de implementação das cotas raciais no processo de aplicação do concurso, de forma identificar como tal procedimento foi feito e se foi efetivamente implementado.

## **2.2. O Ministério Público e o MPDFT**

O Ministério Público (MP) tem o dever constitucional de promover as medidas, judiciais ou extrajudiciais, que almejam a implementação das políticas públicas, uma vez que, constitucionalmente, recebeu tal incumbência. Uma das missões do órgão é ser promovedor dos direitos fundamentais, especialmente os sociais. A Instituição atua na condição de aliada da sociedade civil na luta para enfrentar à pobreza, à desigualdade e à exclusão social.

O Ministério Público é uma instituição pública que exerce, ao lado da sociedade civil, o controle das políticas públicas. Portanto, está inserido dentro do que hoje se denomina de controle social. É o Ministério Público uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais



indisponíveis, conforme definido no art. 127, da Constituição Federal do Brasil. Está incluso dentro da estrutura organizacional dos Poderes de Estado, como sendo uma das funções essenciais à Justiça, mas não pertence ao Poder Executivo ou ao Judiciário. Alguns veem o órgão como um quarto Poder, mas, na realidade, o Ministério Público não o é, sendo, todavia, um órgão autônomo, funcional e administrativamente, de muita relevância na organização geral do Estado Brasileiro. (FAÇANHA, Luzijones. LIMA, Solimar. 2011. p. 2)

Historicamente, a origem do Ministério Público remonta do antigo Egito, há cerca de quatro mil anos. Também existem relatos históricos da presença dessa forma de instituição na Roma Antiga e na Grécia. O grande indício dessa formação estaria na França, com sua fundação em 1302. No Brasil, apenas vai surgir em 1832, sob a referência como “promotor da ação penal”. Nas constituições de 1891, 1934, 1937, 1946 e em 1967 tal instituição ganhou espaço e importância gradual, culminando com a promulgação da atual constituição vigente.

A Constituição Federal de 1988 trouxe no bojo de seu texto a definição e o estabelecimento do Ministério Público, também conhecido como a fiscal da lei. O Ministério Público é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, tendo como incumbência a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme preceitua o artigo 127 da Carta Magna (VICENTE, ALEXANDRINO, 2010). Ainda conforme Vicente e Alexandrino (2010), o MP é um órgão autônomo, independente em relação aos outros poderes, o que permite a imparcialidade dessa instituição, podendo exercer suas atividades sem interferência dos demais poderes.

Segundo Alexandre de Moraes (2008), o Ministério Público abrange as seguintes instituições: O Ministério Público da União, o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) – instituição do estudo de caso deste trabalho – e os Ministérios Públicos dos estados. O MPDFT integra o Ministério Público da União, uma vez que cabe a União manter e organizar essa estrutura do Ministério Público, do mesmo modo que o Distrito Federal não possui Poder Judiciário próprio, sendo também representando pela União.

O ingresso na carreira do Ministério Público ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, assegurando a participação da Ordem de Advogados do Brasil em sua realização, sendo, em geral, exigido o requisito de formação em direito e no mínimo com três anos de atividade jurídica.

Alguns princípios regem a atuação e a postura do Ministério Público na sociedade brasileira: o princípio da unidade, o princípio da indivisibilidade, o princípio da

independência funcional, a autonomia administrativa e financeira e o princípio do promotor natural. Além disso, o Ministério Público engloba diversas funções institucionais como defesa do efetivo respeito dos Poderes Públicos aos direitos assegurados pela Constituição Federal, bem como proteger os interesses difusos e coletivos da sociedade.

*“São funções institucionais do Ministério Público:*

- I. Promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;*
- II. Zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;*
- III. Promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, e de outros interesses difusos e coletivos;*
- IV. Promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de intervenção na União e dos estados, nos casos previstos na constituição;*
- V. Defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas; expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, da forma da lei complementar respectiva;*
- VI. Exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionado no artigo anterior;*
- VII. Requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais.”*  
(MORAES, 2008, p. 607).

As garantias constitucionais do Ministério Público têm por objetivo o pleno e independente exercício de suas funções e podem ser divididas em garantias institucionais e garantia aos membros. Assim, o Ministério Público possui autonomia funcional, administrativa e financeira, além de nomeação e destituição dos Procuradores Gerais de acordo com regras constitucionais. Seus membros, tendo como cargos de carreira, procuradores e promotores, possuem vitaliciedade do cargo, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídio. No último concurso do MPDFT, para o cargo de Promotor Adjunto, foram utilizados os critérios das cotas, que analisaremos ao longo do trabalho.

O MPDFT representa as portas de acesso dos cidadãos do Distrito Federal ao Ministério Público, para resolverem diversas demandas como questões nas áreas jurídicas, como infância e juventude, consumidor, crime, educação, infância, saúde, entorpecentes, família, meio ambiente, patrimônio público, entre várias outras. Além disso, contribui para o devido processo legal e nas questões judiciais na justiça do Distrito Federal. Atualmente, o MPDFT possui como Missão a promoção da justiça, da democracia, da cidadania e da dignidade humana, atuando para transformar em realidade os direitos da sociedade.

Assim, é possível perceber que o membro do Ministério Público possui muitos instrumentos legais, judiciais e extrajudiciais, para colocar em prática, em busca de efetivar políticas públicas. Além disso, conta com a vantagem de trabalhar em

contato muito próximo com os gestores políticos e a sociedade civil. Aliás, o contato direto do membro do Ministério Público, principalmente do Promotor de Justiça, com as pessoas que moram em cada município, é estimulado e facilitado ao máximo. Até porque é assim que está previsto nas leis que organizam o órgão. (FAÇANHA, 2011, p. 10)

Dentro da estrutura do MPDFT, destaca-se o Núcleo de Enfrentamento à Discriminação (NED) que atua prioritariamente no fomento e acompanhamento da implementação e execução de políticas públicas para conscientização da necessidade de se combater todas as formas de discriminação (racial, religiosa, por orientação sexual e de gênero, dentro outras), bem como no reconhecimento e implementação dos direitos assegurados a esses grupos vulneráveis.

Além disso, de acordo com a Portaria Normativa nº 515, de 15 de dezembro de 2017, incumbe ao Coordenador deste Núcleo promover, acompanhar e fiscalizar, conjuntamente com o(a) Promotor (a) natural, ou exclusivamente, a ação penal pública nos crimes de racismo (Lei nº 7.716/89) e nos crimes de injúria discriminatória, conforme § 3º, do art. 140, do CP, de competência da Justiça do Distrito Federal e Territórios, até o oferecimento da denúncia.<sup>3</sup>

Como instrumento normativo de análise, utilizamos o Edital nº 1, de 20 de março de 2021, que regulamenta o concurso público nº 32 para ingresso na carreira do MPDFT no cargo de promotor de justiça adjunto. Com destaque para o item “Da Reserva para Pessoas Negras”, a partir do artigo 14, no qual faz as especificidades para as cotas raciais nesse certame.

Tal certame já é regido pela Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017, que dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público Brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. Tal resolução foi fundamental para balizar todo o processo de implementação da lei de cotas para acesso ao MPDFT, em especial para os cargos de membros dessa instituição.

Assim, sobre o concurso nº 32 do MPDFT, essa dissertação objetivou analisar a implementação das políticas de cotas raciais nos concursos públicos, em especial o caso do MPDFT. Destaca-se que o concurso para promotor adjunto nº 32 foi o primeiro a inserir o processo de cotas raciais para ingresso de promotores no MPDFT. O concurso nº 31, iniciado em 2018, após a vigência da Lei 12.990/2014 e após a Resolução do Ministério Público, que definia a inserção de cotas em seus concursos, não abarcava em

---

<sup>3</sup> <https://www.mpdft.mp.br/portal/index.php/conhecampdft-menu/nucleos-e-grupos/nucleo-de-enfrentamento-discriminacao-ned>. Visto em 29/08/2023.

seus normativos a reserva de vagas para cotistas negros. Isso destaca a importância do concurso nº 32, em análise nessa dissertação, por ser tratar da inserção das cotas raciais dentro do processo de ingresso a essa instituição.

Importante ressaltar que no Poder Judiciário, a prerrogativa de aplicação da lei de cotas para os serviços públicos, passou a valer a partir da Resolução CNJ nº 203/2015, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no qual determina, em seu artigo primeiro: “A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário, inclusive de ingresso na magistratura, dar-se-á nos termos dessa Resolução”. Além disso, a Resolução trouxe em seu bojo diversas recomendações para inclusão das cotas nos concursos públicos dos tribunais, em especial no caso dos concursos para magistrados, de forma a possibilitar a inclusão de cotas no acesso aos quadros do Judiciário.

Ademais, em 2022, visando ajustar o processo de implementação de cotas nos concursos do Poder Judiciário, foi publicada a Resolução 457/2022, que “altera as Resoluções CNJ nº 203/2015, que dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura e a Resolução CNJ nº 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional, respectivamente.” Tal resolução trouxe a implementação das comissões de heteroidentificação para os concursos dos tribunais, bem como trouxe a vedação de notas de corte ou qualquer espécie de cláusula de barreira para os(as) candidatos(as) negros(as) na prova seletiva, colocando o limite de nota 6 para que o candidato seja admitido nas fases subsequentes. Tal regulamentação vem no bojo imposto por alguns tribunais estaduais de estabelecer cotas ou restrições ao processo de implementação das cotas.

Em uma carreira com tão baixa representatividade racial, a reserva de vagas apresentou-se como importante medida e grande esperança para formação de uma burocracia mais representativa no Poder Judiciário. Esse tipo de norma, por vezes, carece de efetividade, sendo recorrentes as lacunas no preenchimento das reservas de vagas, seja na magistratura, seja em outras carreiras de prestígio. (SILVA; AVELAR, ARAUJO, 2021, p. 102)

Tais instruções também foram inseridas no Ministério Público por meio de regulamentos do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), com a recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016, definiu parâmetros para a atuação do

Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos.

As decisões legislativas, por si sós, não são suficientes para assegurar o respeito a todos os membros da comunidade. Isso porque a política comum é dirigida para a maioria das pessoas, num meio-termo entre a equidade e a justiça, sendo incapaz de cumprir todos os objetivos de uma sociedade democrática aberta às diferentes concepções de vida ou identidade. (NETTO; FERREIRA, 2017, p. 273)

Quando se trata de cargos para servidores e não membros, as cotas raciais vêm sendo empregadas, desde o concurso de 2018, nos cargos de analista e técnicos judiciários. A inclusão das cotas no concurso para promotoria, a partir de 2021, representa importante avanço nas inserções de políticas de cotas dentro do poder decisório e dos altos cargos da esfera pública. O cargo de promotor é fundamental para a proteção dos direitos individuais e coletivos, além de configurar uma das funções melhores remuneradas e respeitadas dentro do Ministério Público e no Judiciário. Nesse sentido, a representatividade de promotoras negras e promotores negros é fundamental no processo de enfrentamento ao racismo, especialmente o institucional, como forma de avançar na reparação da desigualdade racial no Brasil.

No edital nº 1, do 32º concurso público para ingresso na carreira do MPDFT no cargo de promotor adjunto, foi implementada a Lei 12.990/2014, com a reserva de vagas para negras e negros no referido concurso. Esse avanço demonstra a implementação da lei, conforme analisaremos nos próximos capítulos.

O processo seletivo para o cargo de promotor adjunto no MPDFT iniciou-se com a promulgação do edital nº1, em 29 de março de 2021, com todas os ditames normativos relacionados ao concurso, como provas e regulamentos. A partir do artigo 14, fica estabelecido a reserva de vagas para pessoas negras, com um percentual de 20%, de acordo definido e estabelecido pela Lei 12.990/2014. Tal processo foi detalhado no próximo capítulo.

Importante ressaltar que a Portaria nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que orienta as bancas de heteroidentificação para o Poder Executivo não traz em seu bojo, qualquer normativo ou especificação sobre a composição da equipe multiprofissional, o que foi realizado pelo MPDFT. Nesse sentido, o processo de implementação da lei de cotas no MPDFT possui algumas particularidades, que por meio da análise de dados, acervo documental e entrevistas na instituição pode-se entender como ocorreu tal processo.

Conforme define Fraser e Gondim (2004), as entrevistas são consideradas uma modalidade de interação entre duas ou mais pessoas, sendo uma conversação dirigida a um propósito definido que não é a satisfação da conversação em si. Para o processo de entrevista junto ao MPDFT, foram realizadas perguntas junto aos servidores responsáveis pelo processo de construção do concurso, em especial daqueles que tiveram direto envolvimento com o processo de inserção de cotas dentro do concurso a partir de 2021.

Nas entrevistas realizadas juntamente com os (as) gestores(as) e os(as) promotores(as) responsáveis pelo processo seletivo, tanto no aspecto organizacional como na questão da banca de heteroidentificação, foram feitas as seguintes perguntas:

- Como foi o processo para inserção das cotas no Concurso nº 32 para o cargo de Promotor Adjunto do MPDFT?
- Como foi definida a equipe multiprofissional?
- Por que a inclusão de um profissional da saúde para participação no processo de confirmação da identidade racial do cotista? E depois por que ocorreu a retificação para 2 profissionais de saúde, reduzindo o profissional da assistência social?
- Eram realizadas perguntas no processo da banca de heteroidentificação junto aos candidatos cotistas? Se sim, quais?
- Houve registros do processo da banca de heteroidentificação?
- Quais critérios foram levados em consideração para o posicionamento e confirmação do pertencimento racial dos candidatos?
- Houve algum questionamento dentro da instituição ou demanda externa em relação ao processo seletivo?
- Foi observada a Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão na construção da Resolução 271 de março de 2021, que define os parâmetros para implementação das cotas? Assim como foi usada como parâmetro na construção do Edital nº 1 do Concurso nº 32?

A partir das respostas coletadas do questionário aplicado com as questões acima elaboradas, aliado ao estudo da análise documental, fez-se uma apreciação da formação e conclusão de todo esse processo seletivo, podendo perceber a implementação das cotas no processo seletivo para provimento do cargo de promotor adjunto do MPDFT.

## CAPÍTULO 3

### 3. O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO NO MPDFT

Nesse capítulo buscamos responder os objetivos específicos, dentre eles: analisar a aplicação da lei de cotas raciais nos concursos para membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT, em particular o edital nº 1 do concurso nº 32, para provimento do cargo de promotor adjunto; e analisar o processo de implementação do procedimento das bancas de heteroidentificação no concurso do MPDFT.

O processo de implementação é fundamental para a efetivação e o sucesso de uma política pública. Assim, buscou-se identificar se tal processo foi realizado dentro do MPDFT e como ocorreu esta implementação.

#### 3.1. O Direito Administrativo e as Cotas

O artigo terceiro da Constituição Federal (CF) preconiza:

**Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;  
II - garantir o desenvolvimento nacional;  
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;  
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Tendo esse artigo da CF como referência, destacamos a importância da política de cotas para a promoção da igualdade racial no Brasil, como objetivo fundamental inscrito na nossa constituição cidadã de 1988. A partir desse momento, detalha-se toda a parte documental relacionada ao processo do concurso nº 32 produzido pelo MPDFT, bem como se traz os principais resultados das entrevistas semiestruturadas realizadas com servidores (as) que participaram do processo de implementação do Concurso para Promotor Adjunto do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

O Direito Administrativo vem justamente para estudar e compilar todas as prerrogativas e ações dos estados, assim como os instrumentos utilizados para alcançar seus objetivos.

O conceito de Direito Administrativo Brasileiro, para nós, sintetiza-se no conjunto harmônico de princípios jurídicos que regem os órgãos, os agentes e as atividades públicas tendentes a realizar concreta, direta e imediatamente os fins desejados pelo Estado. (MEIRELLES, 2008, p. 40)

### Hely Lopes ainda complementa

O Estado Moderno, para o completo atendimento de seus fins, atua em três sentidos – administração, legislação e jurisdição – e em todos eles pede orientação ao Direito Administrativo, no que concerne à organização e funcionamento de seus serviços, à administração de seus bens, à regência de seu pessoal e à formalização dos seus atos administração. (MEIRELLES, 2008, p. 41)

Assim é imperioso que se utilize das ferramentas do Estado para permitir o avanço de políticas públicas que possam diminuir a desigualdade racial existente no Brasil. O Estado Democrático de Direito não pode se eximir de sua responsabilidade de reparação histórica das desigualdades raciais no Serviço Público Federal e a adequação das ferramentas de gestão do Estado, como a realização de concursos públicos para o acesso a cargos do Estado, que são primordiais para a implementação das ações afirmativas.

Nesse sentido, a utilização dos instrumentos legais e administrativos que são permitidos ao Estado para a execução de políticas públicas representam avanço na consecução de ações afirmativas, para fomentar a correção da desigualdade racial que historicamente vive a sociedade brasileira.

Sob essa perspectiva, as ações afirmativas, ao mesmo tempo em que concretizam seu propósito como instrumento de promoção da igualdade, valorizam o mérito individual como valor supremo, prevalecendo, assim, os princípios e objetivos da Constituição Federal, inclusive o artigo 7º, inciso XXX. Assim, não se pode esquecer que a Constituição brasileira consagra o mérito como via de acesso ao cargo ou emprego público, já que, exige, em regra, a realização de concurso de provas ou de provas e títulos para o ingresso na Administração Pública. (RODRIGUES; PEREIRA JUNIOR, 2013, p. 135).

Nesse prisma, a CF determina que seja realizado concurso público, para que o acesso a cargos públicos, em especial na Administração Direta, seja feito por meio de um processo seletivo que respeite a igualdade, a legalidade, moralidade e a impessoalidade. Tais características não vão de encontro a aplicação de cotas raciais, justamente por tais políticas públicas estarem em consonância com a busca da igualdade de direitos.



A Constituição Federal é intransigente em relação à imposição à efetividade do princípio constitucional do concurso público, como regra a todas as admissões da administração pública, vedando expressamente tanto a ausência deste postulado, quanto seu afastamento fraudulento, por meio de transferência de servidores públicos para outros cargos diversos daquele para o qual foi originalmente admitido. (MORAES, 2007, p. 818)

Além disso, não se pode inferir que a inclusão de ações afirmativas no processo de admissão de servidores públicos fere o critério de igualdade, dando privilégios ou facilidade de acesso a determinado grupo, em especial à população negra. Tal regulamento já foi sujeito a uma Ação Declaratória de Constitucionalidade, que teve sua decisão final definindo o texto legal da Lei 12.990/2014 como constitucional, de forma unânime.

1. É constitucional a Lei 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento na população afrodescendente. 1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões. 1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. (...) 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial, perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases do concurso; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014.

Tese de Julgamento: É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que

respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa.<sup>4</sup>

Desse modo, o concurso público seria o devido instrumento para ocorrer a implementação da política pública de cotas afirmativas, sem ferir ou afrontar o princípio da isonomia, tão importante nos acessos a cargos públicos. Todavia, tal instrumento não seria o único, podendo o Estado utilizar de outras ferramentas como incentivos ou bolsas afirmativas para que mais negras e negros passem a integrar o Serviço Público Federal.

A necessidade de bolsas afirmativas vem no contexto que a população negra brasileira não possui as mesmas oportunidades educacionais como grande parte da população branca, bem como não tem disponibilidade para se dedicar exclusivamente em preparatórios para tais provas de concursos públicas. Tal realidade demanda ações que vão além das cotas raciais, mas também ações de fomento a negras e negros, para que estas e estes possam se dedicar e alcançar tais postos ou vagas.

### **3.2. O Concurso Público e o Edital nº 32/2021 do MPDFT**

A Resolução nº 271, de 12 de março de 2021, publicada no Diário Oficial em 15 de março de 2021, dispõe sobre o regulamento para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, no cargo de Promotor de Justiça adjunto. Tal resolução definiu as bases e as diretrizes que definiram o Edital nº 01 do com concurso nº 32, que abre o processo seletivo dentro da intuição.

Conforme determina a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37:

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações par cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;<sup>5</sup>

Dessa forma, para inserção no Serviço Público Federal, seja no Poder Executivo, seja no Poder Judiciário, seja no Poder Legislativo, bem como no Ministério Público, faz-se necessária a realização de concurso público de provas ou de provas e títulos para acessar aos cargos públicos. Por meio deste instrumento legal, o constituinte buscou

---

<sup>4</sup> ADC 41/DF, rel. Min. Roberto Barroso, 08.06.2017 (Informativo 868 do STF).

<sup>5</sup> Constituição Federal de 1988.

garantir a impessoalidade e a qualidade técnica para o acesso as carreiras de estado e demais carreiras.

O concurso é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37,II, da CF.(MEIRELLES, 2008, p. 440)

Sobre cargos públicos, define-se como:

Consoante o art. 3º da Lei 8.112/1990, cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da administração que devem ser cometidas a um servidor. Os cargos públicos são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. (ALEXANDRINO; PAULO, 2018, p. 427)

Em relação ao concurso público para Promotor Adjunto do MPDFT, deve-se destacar, a princípio, as Disposições Preliminares, que traz em seu texto de forma original a Resolução 170, de 13 de junho de 2017 do Conselho Nacional do Ministério Público, que trata especificamente da questão de cotas raciais nos concursos públicos no MP, publicado no Diário Oficial da União – DOU em 29 de março de 2021:

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** O concurso será regido pela Constituição Federal, pela Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993; pela Resolução nº 14, de 6 de novembro de 2006; pela Resolução nº 40, de 26 de maio de 2009 e pela Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017, todas do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, e pelas normas constantes da Resolução nº 271, de 12 de março de 2021, do Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - CSMPDFT, com as respectivas atualizações posteriores, que dispõem sobre o regulamento para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, no cargo de Promotor de Justiça Adjunto.<sup>6</sup>

No artigo seguinte, o edital 1 do concurso 32 dá seguimento na especificação para ingresso na carreira:

**Art. 2º** O ingresso na carreira far-se-á no cargo inicial de Promotor de Justiça Adjunto, mediante concurso público de provas e títulos.

§ 1º O concurso visa ao provimento dos cargos de Promotor de Justiça Adjunto, para preenchimento do número de vagas existentes e das que surgirem no prazo de validade do concurso, observadas a disponibilidade orçamentária e a necessidade do serviço.

---

<sup>6</sup> Edital nº de 29 de março de 2021. 32º Concurso público para ingresso na carreira do MPDFT no cargo de promotor de justiça adjunto. Pg 120. DOU 30/03/2021.

§ 2º O concurso deverá ser concluído no período de até 12 (doze) meses, contados da inscrição preliminar até a homologação do resultado final, ressalvadas as ocorrências de caso fortuito ou de força maior.

§ 3º O prazo de validade do concurso, para efeito de nomeação, será de 2 (dois) anos, contados da publicação do ato homologatório, prorrogável uma vez pelo mesmo período.

§ 4º Em caso de prorrogação do prazo do concurso, o novo prazo de 2 (dois) anos terá início no dia imediatamente seguinte ao término do primeiro, independentemente da data de publicação do ato de prorrogação.<sup>7</sup>

As disposições gerais citadas acima definem os principais objetivos do Edital que se trata da seleção e da formação de novos membros para o MPDFT. Destaca-se que, segundo dados do site da instituição, a carreira está dividida em membros (promotores), analistas e estagiários. O concurso foi composto por 5 etapas, conforme art. 18 da Resolução e no artigo 4º do edital de abertura, sendo composto por prova objetiva (primeira etapa); três provas discursivas, de caráter eliminatório e classificatório (segunda etapa); inscrição definitiva, exames de higiene física e mental e sindicância sobre a vida pregressa do candidato (terceira etapa); prova oral, de caráter eliminatório e classificatório (quarta etapa); e avaliação de títulos, de caráter classificatório (quinta etapa). Também são informadas todas as providências necessárias para a realização da inscrição no processo seletivo.

Em um contexto inédito nos concursos públicos para membros do MPDFT, a Resolução 271 trouxe no seu artigo 64 a reserva de vagas para pessoas negras, conforme regulamenta a Lei 12.990/2014 e a Resolução 170/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP. Tal regulação também está no edital de abertura nº 01 do concurso nº 32, mas sob o artigo número 14.

**Art. 64.** Aos candidatos negros, que, sob as penas da lei, declararem tal condição no momento da inscrição preliminar, serão reservados 20% (vinte por cento) do total das vagas previstas no edital e das que vierem a surgir durante o prazo de validade do concurso.

§ 1º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição preliminar, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

§ 2º A reserva de vaga de que trata o caput será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público ou que surgirem no prazo de validade for igual ou superior a 3 (três).

§ 3º Caso a aplicação do percentual estabelecido no caput deste artigo resulte em número fracionado, este será elevado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

---

<sup>7</sup> Edital nº de 29 de março de 2021. 32º Concurso público para ingresso na carreira do MPDFT no cargo de promotor de justiça adjunto. Pg 120. DOU 30/03/2021.

Tal inserção representa um avanço na política de ação afirmativa, uma vez que inseriu no contexto do Ministério Público do Distrito Federal a possibilidade de negras e negros puderem acessar a tais cargos como membros do MPDFT por cotas e passar a compor essa camada da sociedade basicamente formada por pessoas brancas.

Nos demais artigos, a Resolução 271 e o edital de abertura do concurso do MPDFT nº 32 obedecem em sua legalidade a lei 12.990/2014, conforme as orientações no processo de implementação da lei de cotas no Serviço Público Federal. No entanto, importante observar que o art. 65 da Resolução 271 traz em seu bojo a formação de uma Comissão Especial com promotores, médicos e assistentes sociais, com o objetivo de declarar a veracidade das declarações dos(as) candidatos(as) que se autodeclararam como pardos(as)/negros(as).

**Art. 65.** Será formada Comissão Especial para avaliação da veracidade das declarações de pertencimento à população negra.

§ 1º A Comissão Especial de Avaliação de Reserva de Vagas para Pessoas Negras será composta por 2 (dois) membros do Ministério Público, 1 (um) médico e 2 (dois) Assistentes Sociais do Ministério Público, que serão indicados pelo Conselho Superior, e será presidida pelo membro do MPDFT mais antigo.

§ 2º A Comissão Especial deverá ter seus membros distribuídos por gênero e cor.

§ 3º Caberá à Comissão Especial de Avaliação de Reserva de Vagas para Pessoas Negras decidir acerca da veracidade da autodeclaração de pertencimento à cor preta ou parda emitida pelo candidato no ato da inscrição preliminar, para efeito da reserva de vagas descrita no caput do art. 64.<sup>8</sup>

Tal dispositivo do concurso do MPDFT vem ao encontro da Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, em seu artigo 6 que dispõe sobre as bancas de heteroidentificação, mesmo não tendo o Ministério Público a obrigatoriedade de seguir tal normativo. Além disso, não há exigência de trazer na composição da banca categorias de profissionais em específico, conforme especificou a Resolução 271.

**Art. 6º** O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim.

§ 1º A comissão de heteroidentificação será constituída por cidadãos:

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

---

<sup>8</sup> Resolução nº 271, de 12 de março de 2021. Art. 6º. Pg 22.

§ 2º A comissão de heteroidentificação será composta por cinco membros e seus suplentes.

§ 3º Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos dos artigos 18 a 21 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, o membro da comissão de heteroidentificação será substituído por suplente.

§ 4º A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

**Art. 7º** Os membros da comissão de heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

§ 1º Serão resguardos o sigilo dos nomes dos membros da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos.

§ 2º Os currículos dos membros da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame.<sup>9</sup>

Ainda no edital 1 do 32º concurso para promotor do MPDFT, de 29 de março de 2021, ratificado pelo Edital nº 5, de 11 junho de 2021, a banca do concurso definiu os nomes que vão compor a banca de heteroidentificação, em seu artigo 16, mesmo sendo permitido o sigilo dos membros da banca conforme a Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão determinava.

DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS

Presidente: LIBANIO ALVES RODRIGUES, Promotor de Justiça.

Membro: MARIANA SILVA NUNES, Promotora de Justiça.

Médico: RUTERSON VIEIRA TEIXEIRA DE FREITAS, Analista de Saúde.

Assistente Social: BRUNA CHAVES YAMAGUCHI, Analista de Serviço Social.

Assistente Social: QUÉZIA CRUZ MOREIRA, Analista de Serviço Social.<sup>10</sup>

Outro ponto importante do edital é que este destaca explicitamente que a aplicação de cotas apenas será exercida até a data de 9 de junho de 2024, data estabelecida como final para a política de cotas, segundo a lei 12.990/2014, assim como das Resolução CNJ 203, de 23 de junho de 2015 e da Resolução CNMP, de 13 de junho de 2017.

Essa comissão de avaliação formada para o concurso nº 32 passou por um curso de preparação, promovido pelo próprio MPDFT, de forma a capacitar e orientar seus membros para o processo das entrevistas das bancas de heteroidentificação. Tal curso ou ações preparatórias inclusive são sugeridas dentro da Portaria Normativa nº 4 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, em seu artigo 6º. A preparação dos membros da comissão representa um avanço para que tais bancas de

---

<sup>9</sup> Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

<sup>10</sup> Edital nº 5 do 32º concurso de promotor para o MPDFT. Pg. 2.

heteroidentificação possam ser preparadas de forma complementar e também possa permitir uma orientação aos membros dessa banca, especialmente nas questões pertinentes a identidade racial de cada candidato e a possibilidade de identificar eventuais fraudes.

O 1º Curso de Formação para Bancas de Heteroidentificação do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) teve por objetivo fundamentar e orientar membros componentes de bancas de Heteroidentificação e Comissões Recursais, que irão atuar nos processos seletivos de seus concursos públicos federais, teve a seguinte estrutura:

<b>I. Cronograma - 1º Curso de Formação Bancas de Heteroidentificação MPDFT</b>		
<b>Data</b>	<b>Atividade/Período (16/08 a 12/09/2021)</b>	<b>Horário/Formato (síncrona*/assíncrona**)</b>
<b>16/08/2021</b>	<b>Abertura do curso</b> Resp. Profa Renisia C. Garcia Filice	<b>09h às 11h</b> <b>atividade síncrona</b>
<b>Data</b> <b>Atividade</b>	<b>Período: – 17/08 a 23/08/2021</b> <b>Módulo I - Racismo Estrutural</b>	<b>Horário/Formato</b> <b>(síncrona/assíncrona)</b>
17 a 23/08	-	atividade assíncrona
<b>20/08/2021</b>	Prof. Dr. Joaze Bernardino Costa.	<b>atividade síncrona</b>
Até 23/08/2021	Participação no I Fórum .	atividade assíncrona
<b>Data</b>	<b>Período: 24/08 a 30/08/2021</b>	<b>Horário/Formato</b>
<b>Módulo II – História, Movimento Negro e Políticas Afirmativas.</b>		
<b>Atividade</b>	<b>Módulo II – História, Movimento Negro e Políticas Afirmativas.</b>	<b>(síncrona/assíncrona)</b>
24 a 30/08	-	atividade assíncrona
<b>27/08/2021</b>	Profa Renisia C.Garcia Filice.	<b>atividade síncrona</b>
Até 30/08/2021	Participação no II Fórum	atividade assíncrona
<b>Data</b> <b>Atividade</b>	<b>Período – 31/08 a 06/09/2021</b> <b>Módulo III - Bancas de Heteroidentificação</b>	<b>Horário/Formato</b> <b>(síncrona/assíncrona)</b>
31/08 a 06/09	-	atividade assíncrona
<b>03/08/2021</b>	Prof. Dr. Joaze Bernardino Costa e Profa Dra. Renisia C. Garcia Filice	<b>atividade síncrona</b>
Até 06/08/2021	Participação no III Fórum.	Atividade Assíncrona
<b>Avaliação e notas</b>		
07 a 10/09	Avaliação do curso (formulário online)	Atividade Assíncrona
Até 12/09/2021	Atribuição de Notas pelos/a Professores/a.	Atividade Assíncrona

\*Síncrona – (live/aulas online/horário determinado) / \*\*Assíncrona (atividades na plataforma)  
Tutor/a - Prof. Dr. Joaze Bernardino Costa e Profa Dra. Renisia C. Garcia Filice

Figura 2 – Cronograma do Curso de formação da banca heteroidentificação no MPDFT.

Esse primeiro curso se comprometeu a situar estas orientações legais no contexto histórico brasileiro racializado. Nesse sentido, os três módulos foram pensados para sanar dúvidas básicas pertinentes ao debate das políticas afirmativas no Brasil, apresentar conceitos básicos como raça, racismo, políticas afirmativas; situando uma parte invisibilizada da sociedade brasileira, a população negra e suas ações políticas e organização para que as políticas de ações afirmativas, como forma de minorar a desigualdade social e racial brasileira, e consolidar uma democracia substancial.

Após o fechamento das inscrições, o concurso nº 32 obteve o seguinte quantitativo de inscrições: 9570 para as inscrições em ampla concorrência e 1624 candidatos inscritos como cotistas para negras e negros.

Uma vez iniciado o concurso, no resultado final da prova objetiva, que corresponde a primeira fase do concurso, foram aprovados o total de 103 candidatos cotistas, que foram elencados em lista diferenciado do grupo da ampla concorrência. Na segunda fase, que constituiu fase discursiva, apenas 3 candidatos cotistas foram aprovados e iriam participar da banca de heteroidentificação e seguir concorrendo como cotistas no concurso. Ao final, 100 candidatos cotistas não conseguiram alcançar a nota máxima permitida para que pudessem passar para a fase seguinte e continuar realizando o concurso.

Se realizarmos uma comparação com o resultado final da ampla concorrência, neste pode-se perceber que de um total de 252 candidatos aprovados, apenas 45 foram aprovados para a segunda etapa, perfazendo um total de 17,85% de aprovação. Ao passo que de 103 cotistas, apenas 3 permaneceram no concurso, representando apenas 2,91% de aprovação, aproximadamente.



**Tabela 4 – Tabelas comparativas aprovação candidatos ampla concorrência x cotistas.**

### Candidatos de Ampla Concorrência

Candidatos Inscritos	Candidatos Aprovados Provas Objetivas	Candidatos Aprovados Provas Subjetivas	Percentual de aprovados(as)*
9570	252 candidatos	45 candidatos	0,47% (*) e 17,85% (**)

### Candidatos por Cotas

Candidatos Inscritos	Candidatos Aprovados Provas Objetivas	Candidatos Aprovados Provas Subjetivas	Percentual de aprovados(as)*
1624	103 candidatos	3 candidatos	0,18% (*) e 2,91% (**)

\* Percentual relativo aos(às) aprovados(as) nas provas subjetivas e quantidade de inscrições.

\*\* Percentual relativo entre os(às) aprovados(as) nas provas subjetivas e aprovados nas provas objetivas.

Na primeira etapa do concurso, provas objetivas, o percentual de candidatos (as) de ampla concorrência e candidatos (as) cotistas aprovados (as) foi de 2,63% e 6,34%, respectivamente, considerando a participação de todos (as) candidatos(as) inscritos, desconsiderando a abstenção no concurso.

Na fase posterior, provas subjetivas, percebe-se em ambos que, mesmo com a alta taxa de reprovação dos(as) candidatos(as) da ampla concorrência (99,53%) e dos(as) candidatos(as) cotistas (99,82%), o percentual de candidatos(as) aprovados(as) da ampla concorrência é aproximadamente seis vezes maior quando comparado com o percentual dos(as) candidatos(as) aprovados(as) cotistas, 17,85% e 2,91%, respectivamente, dados àqueles comparando a quantidade de candidatos(as) aprovados(as) nas provas subjetivas e candidatos(as) inscritos; e dados estes comparando a quantidade de candidatos(as) aprovados(as) nas provas subjetivas e candidatos(as) aprovados(as) nas provas objetivas.

Se analisarmos já com o resultado final da banca de heteroidentificação, tendo dois (2) dos (as) candidatos(as) aprovados(as) não confirmados em sua banca de heteroidentificação, ficamos apenas com uma (1) candidata aprovada. Tal resultado demonstra a dificuldade de acesso de negras e negros a tais cargos, mesmo com a

implementação das cotas raciais. A alta reprovação pode ser verificada tanto na ampla concorrência como nos cotistas, mas o percentual nas cotas é bastante superior.

Esse valor pequeno de apenas uma candidata aprovada levanta o debate do que precisa ser feito para que efetivamente a população negra possa ocupar cargos públicos, em especial nas carreiras de elite do funcionalismo público. A aplicação da lei de cotas, por meio de sua implementação, não garante que negras e negros cheguem ao final do processo aprovados (as).

No anexo VI do edital nº 8 de 14 de dezembro de 2022, foram publicados a aprovação dos três cotistas para as fases seguintes. Abaixo as notas finais dos candidatos nas fases anteriores do concurso.

Qtd	Inscrição	Nome	Nota Grupo I	Nota Grupo II	Nota Grupo III	Média Aritmética
1	28708	ANNA CAROLINA SILVA	61,0	60,0	68,0	63,0
2	30875	HERBERT YURI FIGUEIREDO REZENDE	61,0	66,0	78,0	68,3
3	25956	PEDRO HENRIQUE NOGUEIRA ALVES	62,0	63,0	84,0	69,7

**Figura 3** – Notas finais dos candidatos cotistas aprovados que foram convocados para a banca de heteroidentificação.

Antes da realização da prova oral, os candidatos participaram do processo da comissão especial de avaliação de pessoas como negras, que foi implementado por meio do Comunicado nº 20/2022, de 13 de janeiro de 2022. Por meio deste comunicado, os candidatos Anna Carolina da Silva, Herbert Yuri Figueiredo Resende e Pedro Henrique Nogueira Alves foram convocados para confirmar a opção pela concorrência às vagas reservadas às pessoas negras, e foram submetidos a avaliação pela Comissão Especial, conforme determina o artigo 67 da Resolução CSMPDFT nº 271/2021.

Assim, o MPDFT está em consonância com os ditames informados por meio da Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que estipula a necessidade de bancas de heteroidentificação para confirmação da identidade racial confirmada por cada candidato participante do certame, mesmo não tendo obrigatoriedade em acompanhar tal normativo.

Após a realização da audiência, feita pela Comissão Especial, o comunicado 21/2022, de 31 de janeiro de 2022, divulgou o resultado de que apenas a candidata Anna Carolina Silva preencheu os requisitos necessários para concorrer às vagas reservadas às pessoas negras. Os demais candidatos que participaram da comissão, não

preencheram os requisitos necessários para concorrer as vagas como negras(os) ou pardas(os), sendo aberto prazo recursal para os candidatos recorrerem da decisão.

Após o recurso, ambos os candidatos não conseguiram reverter a decisão da comissão, sendo esta ratificada pelo Conselho Superior do MPDFT. Tal decisão foi informado por meio do Comunicado nº 23/2022 de 21 de fevereiro de 2023.

I – Comunicar que foram apreciados, pelo Conselho Superior do MPDFT, por ocasião da 309ª Sessão Ordinária, realizada no dia 18 de fevereiro de 2022, os recursos apresentados pelos candidatos considerados inaptos a concorrer às vagas reservadas às pessoas negras, no 32º Concurso Público do MPDFT, conforme decisão da Comissão Especial de Avaliação da Reserva de Vagas para Pessoas Negras (art. 65 da Resolução CSMPDFT nº 271/2021). Ambos os recursos foram improvidos, mantida a decisão da Comissão Especial.

Ainda conforme o resultado dos recursos, no comunicado nº 23/2022, foi informado que o candidato Herbert Yuri Figueiredo Rezende, apesar de não ter sido aprovado na banca de heteroidentificação, permaneceu no certame, nas vagas de ampla concorrência, por possuir nota e classificação que o colocava também no conjunto dos candidatos da ampla concorrência. Em relação ao candidato Paulo Henrique Nogueira Alves, este foi desclassificado e excluído do certame, já que não possui pontos necessários para que pudesse continuar no concurso no conjunto da concorrência geral. Não há registros que o candidato Paulo Henrique tenha recorrido judicialmente da decisão final do MPDFT.

Nesse sentido, apenas a candidata Anna Carolina Silva foi convocada como cotista das vagas de pardo/negro para a prova oral que corresponderia a próxima etapa.

Por fim, por meio do edital 12 de 2 de maio de 2022, foi tornado público o resultado final do 32º Concurso Público para ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios no cargo de Promotor de Justiça Adjunto, conforme anexo II e que traz a candidata Anna Carolina Silva como única aprovada nas vagas reservadas a pessoas negras.

Tal realidade levanta o debate se apenas a implementação das cotas raciais está sendo eficiente e eficaz para mudar a estrutura racial das instituições públicas e, no caso em específico a mudança de estrutura no MPDFT. Não se quer dizer que não há pessoas negras dentro da estrutura da promotoria do Distrito Federal, e nos outros Ministérios Públicos em todo o Brasil, mas que o percentual de negros ainda é bastante reduzido.

*A análise por tempo de serviço permitiu constatar o aumento da participação de negros no Ministério Público nos anos mais recentes. Comparando membros com mais de 20 anos de serviço com aqueles que têm até cinco anos de posse,*

verifica-se um aumento superior a 40% na taxa de participação de homens e mulheres negras. No entanto, esse acréscimo ainda não conseguiu, nem de longe, uma participação equilibrada: são mulheres negras e homens negros apenas 6,5% e 13,2% do total de membros que ingressaram nos últimos cinco anos, inclusive sob a vigência da ação afirmativa (Resolução CNMP nº 170/2017). Mais alvissareira é a participação de servidores, que passam de 28,8% de negros entre os que têm mais de 20 anos de Ministério Público para 38,1% para os que ingressaram mais recentemente, mas ainda aquém da composição majoritária de negros na população brasileira. (RODRIGUES, 2023, p. 171).

O Ministério Público brasileiro ainda é composto majoritariamente por pessoas brancas, conforme relata o Perfil Étnico Racial do Ministério Público, iniciativa realizada pelo CNMP e o IPEA. Em tabela apresentada nesse Perfil, para a melhor qualidade de dados, eles utilizaram uma metodologia complementar que usou os dados registrados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), sob gestão do governo federal. Tais dados são obrigatórios a todos do quadro funcional, de forma que pode ser recuperado as informações de raça ou cor em vínculos laborais.

**Tabela 5** – Perfil de declaração racial nos Ministérios Públicos.

**Distribuição Percentual do Quadro Funcional do Ministério Público por Cor ou Raça - Dados Enviados Pela Unidades/Ramos e Complementados por Imputação Com Base na Raiz (em %)**

Posição	Geral							Apenas vínculo com informação de cor/raça					
	Amarela	Branca	Indígena	NI	Parda	Preta	Total	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total
<b>Membro(a)</b>	1,9	72,0	0,1	12,1	11,8	2,0	100,0	2,2	81,9	0,1	13,5	2,3	100,0
<b>Servidor(a)</b>	2,0	60,7	0,2	7,0	25,3	4,7	100,0	2,2	65,3	0,2	27,2	5,1	100,0
<b>Estagiário(a)</b>	1,1	45,2	0,2	22,2	23,6	7,7	100,0	1,4	58,1	0,3	30,4	9,9	100,0
<b>Total</b>	1,8	59,2	0,2	11,0	22,9	4,9	100,0	2,0	66,5	0,2	25,7	5,6	100,0

NI = Não Informado

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público. Tabela adaptada da fonte original.

Ao analisar a tabela, pode-se perceber que o percentual de membros brancos, chega a quase 82% do total de promotores em todo o país. Ao analisar os membros que se declaram pretas ou pretos, atingem um percentual de 2,3%, de forma a caracterizar a composição basicamente de pessoas brancas no quadro de membros do Ministério Público brasileiro. Tal realidade espelhada no último concurso do MPDFT, por meio do Edital nº 01 do concurso nº 32, apenas confirma tais dados, uma vez que nesse concurso apenas 2,9% das pessoas declaradas como negras e participantes do processo das cotas conseguiram a aprovação. Mesmo com a implementação da lei de cotas, apenas uma candidata obteve a aprovação final, mantendo assim as estruturas institucionais sem consideráveis alterações.

Tal situação se reflete em outros poderes, como o Poder Judiciário, que constituem também em sua composição majoritariamente de pessoas brancas.

No Censo do Poder Judiciário, realizado no ano de 2013 pelo Conselho Nacional de Justiça, foi verificado que, dos magistrados brasileiros, apenas 14% se declararam pardos, 1,4% pretos e 0,1% indígenas, totalizando apenas 15,4% de negros (pretos e pardos) (Silveira, 2015). Entre os servidores do Poder Judiciário, a presença de negros é maior nos tribunais superiores (37,2%) e menor na justiça federal (24,0%). (Conselho Nacional de Justiça, 2014) (SANTOS; DIANA, 2018, p. 958).

A situação da desigualdade racial nas instituições pode ser percebida em toda a estrutura do Estado brasileiro. Essa divergência da presença de negras e negros no quadro de servidores público não reflete a realidade da composição demográfica brasileira.

### **3.3. Entrevistas Semiestruturadas**

Foram elaboradas e submetidas algumas perguntas a servidores do MPDFT, com o objetivo de analisar se a implementação da lei de cotas foi realizada em sua plenitude, dentro do escopo da instituição do Ministério Público. Dessa forma, o teor das perguntas visa justamente o entendimento se a Lei 12.990/2014 e se as demais normativas foram respeitadas e cumpridas no concurso realizado ao longo do ano de 2021.

As perguntas elaboradas e submetidas foram:

- Como foi o processo para inserção das cotas no Concurso nº 32 para o cargo de Promotor Adjunto do MPDFT?

- Como foi definida a equipe multiprofissional?
- Por que a inclusão de um profissional da saúde para participação no processo de confirmação da identidade racial do cotista?
  - Eram realizadas perguntas no processo da banca de heteroidentificação junto aos candidatos cotistas? Se sim, quais?
  - Houve registros do processo da banca de heteroidentificação?
  - Quais critérios foram levados em consideração para o posicionamento e confirmação do pertencimento racial dos candidatos?
  - Houve algum questionamento dentro da instituição ou demanda externa em relação ao processo seletivo?
  - Foi observada a Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão na construção da Resolução 271 de março de 2021, que define os parâmetros para implementação das cotas? Assim como foi usada como parâmetro na construção do Edital nº 1 do Concurso nº 32?

Na demonstração dos resultados da pesquisa, não divulgaremos nomes e nem as identidades dos (as) servidores (as) entrevistados (as) para a conclusão da dissertação em tela. Destaca-se também que o principal objetivo se volta para a implementação da lei de cotas dentro do Ministério Público, não objetivando análise da efetividade da lei de cotas dentro deste contexto, nem uma avaliação pessoal sobre o processo de implementação de cotas, bem como a opinião pessoal dos (as) entrevistados (as) sobre tal processo. Importante salientar que as conclusões obtidas são resultadas de entrevistas com: servidores (as) que participaram diretamente da implementação da lei de cotas no concurso nº 32 para membros do MPDFT; servidores (as) que figuraram como observadores (as) do processo; e com candidatos (as) que participaram do edital.

A apresentação dos (as) entrevistados (as) foi realizada por letras do alfabeto. Foram realizadas 5 entrevistas semiestruturadas e os indivíduos participantes serão citados como (A), (B), (C), (D) e (E). Tal metodologia visa preservar a identidade dos participantes, visto que esta dissertação apenas busca uma análise do processo de implementação das cotas raciais dentro do MPDFT, sem levar em consideração questões pessoais ou opiniões sobre esse processo.

Em um primeiro momento, realizou-se uma análise e conclusão das respostas recebidas no processo de entrevistas com todos os participantes. Abordou-se uma conclusão em cada uma das perguntas realizadas a cada um dos(as) entrevistados(as), em relação ao processo de implementação das cotas. Buscou-se uma ideia geral de todo o processo de implementação das cotas dentro da instituição. Na sequência, destaca-se

algumas questões que nos chamaram a atenção. Tal síntese representa uma conclusão final após a realização de todas as entrevistas. Apesar de poucas divergências, as respostas resultaram em uma síntese final para cada pergunta.

## RESULTADOS DAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADA

**Pergunta 1** – *Como foi o processo para inserção das cotas no Concurso nº 32 para o cargo de Promotor Adjunto do MPDFT?*

Em uma compilação livre, pode-se afirmar que, segundo os (as) entrevistados (as), a inserção de lei de cotas ocorreu em razão do amadurecimento da lei 12.990/2014 e publicação da Resolução 170 do CNMP, assim como os demais normativos, que permitiram que houvesse um movimento na instituição para inclusão da lei de cotas no concurso, apesar de haver indícios de resistência no órgão no processo de implementação das cotas. Uma vez que se tornou obrigatório a aplicação da lei cotas, houve um movimento dentro da própria instituição para sua implementação.

**Pergunta 2** – *Como foi definida a equipe multiprofissional?*

Segundo os (as) entrevistados (as) que fizeram parte da construção do edital, na definição da banca multiprofissional, foram aproveitados os (as) servidores (as) que já fazem parte do quadro do MPDFT, de forma a tornar a banca diversa e com servidores(as) de outras áreas, inclusive com a adição de médicos(as) na equipe, não ficando restrito a seara do Direito ou apenas composta por promotores(as). Embora a figura desse profissional da área da saúde tinha por objetivo, como os demais, a aferições fenotípicas dos candidatos.

**Pergunta 3** – *Por que a inclusão de um profissional da saúde para participação no processo de confirmação da identidade racial do cotista?*

Foi respondido que a presença de um médico, embora gere certo estranhamento, apenas visava a convocação de profissionais que já fazem parte do corpo da instituição. Optou-se, assim, por integrar a comissão com pessoas do quadro do MPDFT. No momento dessa escolha, não foi levado em consideração a questão



biológica ou fisiológica relacionada com a área da medicina, segundo os (as) entrevistados (as).

**Pergunta 4** – *Eram realizadas perguntas no processo da banca de heteroidentificação junto aos candidatos cotistas? Se sim, quais?*

Segundo os (as) entrevistados (as), as perguntas estavam relacionadas com o treinamento que foi realizado pelos (as) professores (as) da UnB, no intuito de preparar os integrantes da banca, no processo de realização das entrevistas. As perguntas foram direcionadas na linha da identificação dos (as) candidatos (as) com sua identificação como negras e negros, tanto sob o aspecto físico de cada um individualmente, como na sua trajetória e sua vivência como pessoa parda/negra.

**Pergunta 5** – *Houve registros do processo da banca de heteroidentificação?*

Todas as três entrevistas realizadas pela comissão de avaliação foram registradas e gravadas, conforme os (as) entrevistados (as).

**Pergunta 6** – *Quais critérios foram levados em consideração para o posicionamento e confirmação do pertencimento racial dos candidatos?*

Segundo os (as) entrevistados (as), especialmente aqueles (as) que participaram da banca, a identificação racial como negra e a vivência do racismo no seu dia a dia foram fatores determinantes para a confirmação da autodeclaração como parda/negro.

**Pergunta 7** – *Houve algum questionamento dentro da instituição ou demanda externa em relação ao processo seletivo?*

Segundo os (as) entrevistados (as), na verdade, apenas houve o questionamento por um candidato que não teve sua confirmação de autodeclaração confirmada. Este candidato apenas entrou pela via administrativa, não recorrendo as questões judiciais. O segundo candidato que não teve a confirmação como pardo/negro na banca de heteroidentificação também foi aprovado dentro da ampla concorrência, continuando como aprovado no concurso.

**Pergunta 8** – *Foi observada a Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão na construção da Resolução 271 de março de 2021, que define os parâmetros para implementação das cotas? Assim como foi usada como parâmetro na construção do Edital nº 1 do Concurso nº 32?*

Segundo os (as) entrevistados (as), na formulação do processo do edital do concurso e na formação da comissão de identificação dos(as) candidatos(as), foi levado em consideração os ditames estabelecidos pela Portaria nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

### **3.4. Conclusões preliminares**

Após a realização das entrevistas, ficou evidenciado que foi realizado todo o processo de implementação das cotas raciais em concursos públicos, na estrutura do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Tais entrevistas nos permitem fazer uma análise mais detalhada de todo o processo realizado pelo concurso para membro do MPDFT, conforme edital nº 1 do concurso 32 do MPDFT.

As entrevistas também permitiram concluir que houve dificuldades enfrentadas pelos organizadores do concurso público, em razão do racismo institucional e estrutural inerente na sociedade e nas instituições. No caso da instituição em tela, pôde-se perceber na demora em adotar o processo de cotas dentro dos concursos para membros do MPDFT, sendo adotado apenas após a Resolução do CNMP, assim como se percebe em alguns trechos realizados nas entrevistas.

A viabilidade da reprodução sistêmica de práticas racistas está na organização política, econômica e jurídica da sociedade. O racismo se expressa concretamente como desigualdade política, econômica e jurídica. Porém o uso do termo “estrutura” não significa dizer que o racismo seja uma condição incontornável e que ações e políticas institucionais antirracistas sejam inúteis; ou, ainda, que indivíduos que comentam atos discriminatórios não devam ser pessoalmente responsabilizados. Dizer isso seria negar os aspectos social, histórico e político do racismo. O que queremos enfatizar do ponto de vista teórico é que o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática. Ainda que os indivíduos que cometam atos racistas sejam responsabilizados, o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial. (ALMEIDA, 2020, p. 50).

Em relação a implementação das cotas raciais no concurso do MPDFT, fica evidente que o processo foi realizado pela organização do concurso, e que, desde a abertura do edital inicial do concurso, já era previsto a realização da reserva de vagas para cotas, assim como a previsão da realização de uma banca de heteroidentificação mediada por uma comissão especializada que pudesse confirmar a autodeclaração racial realizada pelos (as) candidatos (as).

Tais procedimentos foram detalhados ao longo de alguns editais e comunicados publicados pelo MPDFT, permitindo a devida implementação da reserva de vagas dentro do concurso em tela. Ainda é incipiente uma análise se tal concurso diminui a disparidade racial presente dentro dos cargos do MPDFT, mas significa um avanço no processo de reparação histórica para incluir e permitir a presença de negras e negros dentro das estruturas institucionais do governo. Todavia, diante do baixo quantitativo de negras e negros aprovados nesse concurso, com apenas aprovação de uma candidata, percebe-se que ainda não vai haver alteração na atual composição racial dos promotores e das promotoras na instituição.

Importante destacar a importância do curso preparatório para as pessoas que formaram parte da banca de heteroidentificação, como procedimento adotado de acordo com a Portaria nº 14 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Essa preparação traz subsídios importantes para as análises feita pela comissão de avaliação, além de permitir maior difusão do conhecimento sobre raça e da importância das cotas raciais.

*Eu fui chamado para participar de um seminário, um curso, para poder equalizar alguns conceitos e aí participarmos da banca. Não teve a minha participação anterior em nenhum tipo de critério, estabelecimento de algumas outras coisas... isso aí da UNB, que foi feito prévio ao processo em si das entrevistas. (Entrevistado (a) B)*

A comissão da banca de heteroidentificação foi formada por promotores, um médico e dois assistentes sociais. Conforme destacou um dos entrevistados, a escolha do médico apenas foi com a finalidade de usar os servidores já pertencentes ao MPDFT. Destaca que não se tratou de nenhuma questão relacionada à eugenia ou a questões biológicas. Além disso, tal composição da banca destaca também a implementação de uma equipe multiprofissional para compor tal comissão avaliativa, uma vez que a Portaria nº 4 não especifica quais profissionais deverão compor, mas apenas sugere a

diversidade dessa composição, não devendo ser composta por profissionais da mesma carreira e sem uma prévia visão racial.

*Não foi uma demanda para que tivesse alguém da saúde. Ocorreu o seguinte: vamos aproveitar o pessoal que já estava na comissão do concurso para avaliação das pessoas que se declararam como parda/negras. E não que teria uma questão mais eugênico aí. Não, não foi isso. Depois eu fui parar para pensar nessa questão de médico ali, mas é por isso. É um aproveitamento de mão de obra que já tem um conhecimento. (Entrevistado (a) A)*

Ainda sobre a composição da banca de heteroidentificação:

*E eu acho que também buscou uma diversidade de não só colocar promotores, mas assistentes sociais, uma equipe médica, e aí eu não sei, assim, eu até conversei na época, com os organizadores. Claro que essa questão da banca de heteroidentificação não tem nada a ver com critério biológico, de genoma, não tem nada a ver. É simplesmente fenotípica, porque a discriminação no Brasil perpassa sobretudo pelas características físicas das pessoas e não pela sua origem, tanto assim, enfim, não tem nem o que te falar isso, porque a pessoa tem a pele mais clara, menos discriminação ela sofre. (Entrevistado (a) E)*

De acordo com as entrevistas, a escolha do médico não teve por objetivo a análise biológica, ou questão de genoma ou ainda a caracterização da identidade racial baseado em aspectos estritamente fisiológicos. Pela análise realizada, destaca-se que esse processo de implementação foi pensado na perspectiva de utilizar a mão de obra pertencente ao quadro da instituição, além de possibilitar ter a presença de profissionais de diversas áreas nesse processo de identificação da identidade racial autodeclarada de cada candidato(a). Na mesma linha, a assistente social não teve o viés assistencialista, sendo outra carreira dos quadros do MPDFT que fizeram parte da comissão de avaliação.

Além disso, houve preocupação para que a banca de heteroidentificação também tivesse um negro e pessoas que fossem envolvidas com o tema racial. Aqueles que não tivessem tais características, foi realizado um curso para a preparação desses membros da banca. Assim, destaca o cuidado que a instituição teve no momento de construir sua banca de heteroidentificação, adicionalmente demonstra um cuidado e um respeito com os(as) candidatos(as) cotistas.

*Eu não sei os detalhes porque quando o edital foi definido, eu não participei da elaboração do edital, mas constou que teria essa sensibilidade de escolher membros. Essas fases do concurso são compostas só por membros, assim, só por pessoas de dentro do Ministério Público. Então, um promotor negro e com conhecimento na área, e que também se submeteu ao curso, o coordenador no núcleo de enfrentamento à discriminação, por ser um membro do Ministério Público que atua diretamente com as questões raciais, ou então outros membros*

*que tivessem informação, por exemplo. Depois disso já fui convidada para fazer parte da banca do MPT, mas com esse cuidado de escolher pessoas que tivessem esse conhecimento na temática. E eu acho que também buscou uma diversidade de não só colocar promotores, mas assistentes sociais, uma equipe médica. (Entrevistado (a) E)*

Também se percebe uma preocupação no processo de implementação da banca de heteroidentificação que se buscasse a autodeclaração racial não apenas na questão física dos(as) candidatos(as), mas também que pudesse englobar as vivências e eventuais preconceitos vividos por cada um dos entrevistados, que ao final foi ao total de três. Apesar da Portaria nº 04/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão determinar que o critério adotado será exclusivamente o fenótipo dos candidatos, o MPDFT fez uma análise mais abrangente na referida banca de heteroidentificação, conforme relatado nas entrevistas. Esse cuidado da comissão pode ser percebido no próprio processo que foi realizado durante as entrevistas. Tal entrevista envolvia a declaração do candidato como negra ou negro, assim como algumas entrevistas sobre sua vivência como pessoa parda ou negra na sociedade. Foi confirmado que todo o processo foi registrado, com filmagem e documentação de todo o processo.

*Fomos para lá, né, por um dia, aí eu já fui passar para o procedimento da avaliação, porque a gente procurou seguir ao máximo aquilo que a Renísia e o Joase externaram para a gente que eram experiências que eles tinham. Nós fizemos uma declaração por escrito, o candidato entrava, a gente entregava a declaração para ele por escrito e ele lia aquela declaração. Em me auto-declaro negro, para os respeitos da lei e tal, tal, participação no concurso na vaga reservada e tal. E aí a gente perguntava, por favor, o que é? Onde você vem, sua família da onde, desculpa, o que é que a gente faz aí? Se entender como um, né, beneficiário da política de cotas. Aí eles deram explicações. Foram dois caras e uma mulher. (Entrevistado (a) A)*

Outra informação coletada foi que uma das entrevistas foi realizada via vídeo conferência, em razão de uma das pessoas selecionadas estar com COVID-19 no dia da entrevista pessoal. O MPDFT teve a sensibilidade de realizar a entrevista por vídeo conferência, para que a pessoa não perdesse a oportunidade de concorrer à vaga, uma vez que tal candidato(a) ainda participaria de outras fases de forma presencial, como a prova oral. Nesse sentido, duas pessoas tiveram sua banca de heteroidentificação de forma presencial e uma pessoa teve por vídeo conferência, em razão de doença contagiosa.

*O que aconteceu ainda de mais peculiar? Na véspera da prova, a menina, a moça, Carolina, ela foi diagnosticada com o Covid. E aí, para não adiar a avaliação e depois o concurso se embolar, consultamos a comissão se a gente se incomodaria de fazer a entrevista com ela por videoconferência. Eu falei, não*

*tem problema nenhum. Se a comissão, nós fazemos entrevista com ela por videoconferência, se a comissão entender que necessita fazer entrevista pessoal, a gente aguarda e ratifica o ato dessa maneira. E assim foi feito.*  
(Entrevistado (a) A)

Outro ponto a destacar que, apesar de ter realizado uma implementação da questão de cotas, tais editais deixaram em aberto a questão relacionada a classificação dos(as) candidatos(as), após a aprovação do concurso. A carreira de promotor respeita a classificação por antiguidade, especialmente para promoções futuras, baseadas na entrada do indivíduo na instituição, pela via do concurso público, conforme determina a lei.

Nesse sentido, a ausência de um regulamento detalhado de como se daria a inserção das negras e dos negros aprovados na lista final de aprovação representa uma dificuldade a ser detalhada em momentos posteriores, mas que deveria ter sido definida desde o edital inicial de abertura. Apontar a objetividade e clareza dentro dos processos seletivos do Serviço Público é instrumento fundamental no exercício do Direito Administrativo, de forma a respeitar a impessoalidade e a legalidade.

A lei 12.990/2014 é bem clara em seu texto legal:

**Art. 4º** A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.<sup>11</sup>

Cabe então a Administração Pública definir os critérios de alternância e proporcionalidade de forma a adequar da melhor forma a classificação dos (as) candidatos (as) dentro do processo seletivo. Em relação ao MPDFT, tal discussão ainda segue para realizar a classificação da candidata nas respectivas vagas finais devida, mesmo já havendo o processo de nomeação dos (as) candidatos (as) aprovados (as) no concurso, incluindo a nomeação da candidata cotista aprovada.

Essa regra do art. 4º funciona da seguinte forma: houve um concurso hipotético para um cargo público federal com cem vagas, sendo vinte reservadas para negros (percentual obrigatório) e dez para candidatos com deficiência. Foram aprovados cem candidatos (não sobrou vaga). A administração deseja, em um primeiro momento, nomear trinta candidatos. Deverá, então, nomear vinte e um aprovados nas vagas de ampla concorrência, seis aprovados nas vagas reservadas para negros e três aprovados nas vagas reservadas para candidatos com deficiência. (ALEXANDRINO; PAULO, 2018, p. 435).

---

<sup>11</sup> Lei 12.990/2014.

Assim, o concurso do MPDFT deveria ter explicado a composição final dos aprovados pelas cotas ainda no Edital de abertura nº 1 do concurso nº 32. Tal detalhamento evitaria posteriores questionamentos ou dúvidas em relação ao processo final do concurso. Conforme relata uma das entrevistadas:

*Quando a lei de cotas fala em alternância e proporcionalidade, eles não querem que o cotista fique sempre na última posição. Não. Tem que ficar ali numa contagem que não é padronizada dentro do MP ainda, mas existem várias formas de posicionar os candidatos PCD e negros. Por exemplo no TRF, o primeiro cotista ocupava a vaga 3, o primeiro PCD ocupava a vaga 5. No Ministério Público de Santa Catarina, o primeiro PCD era vaga 2, o primeiro cotista era vaga 3, mas sempre tinha essa contagem diferenciada, esse posicionamento diferenciado e mais benéfico para o cotista. (Entrevistado (a) D)*

O detalhamento final da vaga final a ocupar o (a) cotista também faz parte do processo de implementação da lei de cotas. Tal posicionamento vai refletir diretamente na carreira do servidor, seja para escolha de eventuais vagas/localidades, seja para a contagem da antiguidade do servidor entrante na instituição. Classificar adequadamente os(as) cotistas, conforme determina a lei, também faz parte do processo de inclusão das negras e dos negros dentro das carreiras públicas de forma justa e isonômica.

Essa lacuna pode ser destacada como um futuro melhoramento no processo de cotas dentro do concurso do MPDFT. A ausência de informações no edital de abertura pode trazer dúvidas e questionamentos ao longo de todo processo. Igualmente, faz-se necessário pensar em todas as fases que envolvem a inclusão das cotas raciais, tanto na questão procedimental do concurso, bem como na fase de convocações e nomeações.

*Eu acho que é nossa intenção enquanto órgão é sempre melhorar. Certo. E então a gente fica aberto mesmo, sabe? Eventual sugestão. Porque é isso, foi a primeira vez. Tudo que é novo a gente tenta acertar. Mas eventualmente pode acontecer algumas inadequações. Eu acho que o próprio processo, né, porque antes era só autodeclaração. Aí você passou por uma banca de heterodentificação. Então, assim, tudo que é novo, que vai ser implementado. A ideia é que aquilo seja melhorado ao longo do tempo, né. Então, esse é um desejo nosso. Tanto que o órgão teve esse cuidado de sempre estar em contato comigo para todas as dúvidas que surgiam. E, enfim, eu também me reportando às pessoas que têm conhecimento na área, mais amplos que o meu. Então, assim, a nossa ideia enquanto instituição é de estar sempre atento a essas questões, sabe? E foi o que eu disse, de implementar a constituição, né? A gente não está fazendo nada mais... cumprir a lei e nós como órgão, nós somos os fiscais da ordem jurídica, né? (Entrevistado (a) E)*

O processo de implementação é contínuo. Importante observar as lacunas ou dificuldades enfrentadas para que se possa avançar em melhores implementações e aplicações das leis de cotas. Conforme destaca a Entrevistado (a) E, esse processo é

uma construção, que se deve buscar sempre melhorar, tanto olhando os erros ou faltas do passado, quanto observando as novas formas de aplicação no futuro e no presente. A preocupação do órgão do MPDFT em aplicar da melhor forma a lei de cotas, assim como convidar especialistas para tal processo, destaca importante ação institucional e compromisso com luta racial para mais igualdade de oportunidades e representatividade no país.



## CAPÍTULO 4

### 4. O RACISMO ALÉM DO ACESSO

Por fim, ainda em buscas de respostas para os nossos objetivos específicos, esse capítulo traz: a) uma análise dos resultados obtidos no processo de implementação das cotas no MPDFT; b) uma apreciação da aplicação da lei de cotas raciais nos concursos para membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), em particular o edital nº 1 do concurso nº 32, para provimento do cargo de promotor adjunto; c) um exame crítico do processo de implementação do procedimento das bancas de heteroidentificação no concurso do MPDFT.

Buscou-se ainda analisar o processo de implementação ocorrido dentro do MPDFT da lei de cotas, para o concurso de promotor adjunto. Ademais, destacam-se as atualizações para ao conjunto das cotas raciais no Serviço Público, com seus efeitos e consequências. Adicionalmente, destaca-se que as dificuldades enfrentadas por negras e negros ultrapassa o processo de seleção e nomeação de novos servidores públicos e demandam maior atenção para eventuais correções que se façam necessárias para o aumento da presença de negras e negros no MPDFT. Até o momento, conforme observado, o impacto é baixo.

#### 4.1. Importância da Implementação

Por meio da Lei 12.990/2014, o Estado brasileiro busca mudar a estrutura do Serviço Público Federal, em sua maioria composto por pessoas brancas, com a possibilidade de inserção de negras e negros nos cargos públicos, em especial em funções que compõe a alta governança do Estado.

Sob tal prisma, todas as etapas para um processo de implementação requerem vontade política e seguir os ditames legais, para que o processo possa ser devidamente cumprido e ser exitoso. Na questão de cotas, trata-se de um enfretamento que não exige apenas implementação da lei, mas engloba o rompimento de culturas históricas, que tendem a manter o *status quo* e que, nesse cenário, inviabilizam o debate racial. Trazer a mudança racial nos cargos públicos representa um desagrado a setores da sociedade, que preferem manter seus privilégios. Pesquisas mostram que tal situação está presente nas diversas instituições nacionais, em todos os poderes e instituições.

As políticas transversais – como a promoção da igualdade racial, as políticas para mulheres, para crianças e adolescentes e para a juventude – são relativamente novas na administração pública e, mais do que isso, apontam para uma inovação nas escolhas políticas de governos e governantes. Por esse motivo, a implantação de tais políticas nem sempre é tarefa simples: requer transformações no funcionamento de estruturas administrativas já consolidadas e em concepções arraigadas entre gestores (as) e o funcionalismo público em geral. (MACHADO, 2013, p. 16).

O avanço de pautas como ações afirmativas vão naturalmente enfrentar desafios para sua implementação e execução. Assim, a lei 12.990/2014, mesmo após a sua promulgação, enfrentou diversas dificuldades para ser implementada, especialmente em determinados concursos como em carreiras de promotores e juízes. Tal desafio vem justamente pelo falso argumento da meritocracia para alcançar tais postos e pela percepção da perda de privilégios, em geral, dominados por servidores brancos.

Dessa forma, para a inserção de negras e negros no quadro do MPDFT como membros, percebe-se que somente no concurso de 2021 iniciou-se a inclusão de cotas afirmativas. O contrário pode ser notado no concurso anterior, nº 31, para ingresso na carreira do MPDT no cargo de promotor de justiça adjunto. O edital publicado em 06 de agosto de 2015, não abarcou a reserva de cotas raciais para os candidatos. Apesar deste concurso estar regido pela Resolução nº 109, de 16 de maio de 2011, e esta Resolução ser publicada anteriormente a lei de cotas, caberia ao MPDFT uma atualização de sua Resolução em 2015, para que pudesse ser inserido a reserva de cotas em seus concursos, o que apenas ocorreu, em 2021, no concurso nº 32.

*Eu acho que assim, primeiro a inserção (inclusão das cotas nos concursos do MPDFT) ela aconteceu só no momento que ela era mandamental, obrigatória. Em momentos anteriores, como eu disse, a gente já tinha levantado esse debate sobre a necessidade e havia sempre uma resistência em decorrência de inúmeras questões que as pessoas levantavam para evitar essa inserção. A inserção eu atribuo mesmo a questão de isso ter se tornado obrigatório, né! Do CNMP ter regulamentado a questão e não ter mais discussão, espaço para discussão. (Entrevistado (a) C)*

A adoção das cotas no MPDFT ocorre justamente com a regulamentação mandamental por meio do CNMP em sua Resolução 170/2017 que dispõe exclusivamente sobre a inserção de cotas nos concursos para membros. Assim, mesmo com eventual resistência dentro do órgão, que as vezes tem peculiaridades em cada federação, no caso do Distrito Federal, apenas com uma regulação superior do colegiado que a ação afirmativa pode ser incluída dentro dos futuros concursos, como ocorreu no concurso de 2021.

*A gente observou a Resolução 170 do CNMP, que tem uma determinação que os Ministérios Públicos observem o disposto na Lei 12.990, no Estatuto de Igualdade Racial, a gente tem uma normativa. O CNMP tem esse papel de regulamentar a parte administrativa dos Ministérios Públicos. Então, na verdade, a gente é uma instituição que a gente tem o compromisso de zelar pela Constituição, né? Zelar pela promoção da igualdade, da não discriminação. Nós somos guardiões da Constituição, né? Então, daí eu acho que para além de cumprir a resolução, a gente também implementou a Constituição dentro do nosso próprio órgão. (Entrevistado (a) E)*

É notório nos estudos que as ações afirmativas contribuíram para o avanço de negras e negros dentro da estrutura do funcionalismo público. No entanto, tal inserção é, na verdade, apenas uma iniciativa tímida para que ocorra uma mudança na estrutura racial e nos quadros de servidores públicos. Tal mudança deve também permear a dinâmica de poder dentro da instituição, com a possibilidade de negras e negros também ascenderem a cargos antes considerados exclusivos de pessoas brancas. O número baixo de aprovados nos certames nacionais entre 2014 e 2022 mostra que há muito ainda a ser feito.

O objetivo é eliminar desigualdades historicamente acumuladas, além de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros. São exemplos de ações afirmativas a reserva de vagas no mercado de trabalho ou nos sistemas de ensino para grupos tradicionalmente excluídos, a fixação de metas percentuais para a participação desses grupos, a adoção da diversidade racial e de gênero como critério para a escolha de fornecedores nas licitações, entre outros. (MACHADO, 2013, p. 28).

Nesse contexto, implementar uma lei como a Lei 12.990/2014 aciona opiniões diversas, inclusive com movimentos contrários dentro da sociedade nacional, e representa um desafio para qualquer gestor, especialmente dentro de esferas mais conversadoras do estrato social. Apesar de a implementação sozinha não garantir que a política pública traga resultados concretos para mudar a sociedade vigente, o início desse movimento, por mais difícil que se pareça, permite uma mudança no *status quo*.

Como resultado, as desigualdades raciais apontadas em diversos campos da vida social se espelham também na composição da burocracia, quer por meio de mecanismos pretensamente neutros de acesso, quer por meio de instrumentos disciplinares que limitam a ascensão e o pertencimento de pessoas negras. Além disso, verifica-se a reprodução das desigualdades até mesmo em políticas que visam combatê-las, o que demanda um esforço duplo por parte das organizações públicas. Esse esforço reflete-se na necessidade de mapear os riscos de reprodução das desigualdades raciais e de atuar de modo deliberado e estruturante para sua superação. (RODRIGUES, 2023, p. 13).

Essa dificuldade foi percebida no processo seletivo do MPDFT, conforme deve ter ocorrido em outras estruturas das instituições governamentais. Mudar uma cultura organizacional exige mudanças de posturas e pensamentos e isso pode demorar ou trazer dificuldades. Além disso, o modelo adotado nas cotas raciais ainda limita o acesso de negras e negros. Mesmo com a implementação das cotas no concurso do MPDFT, foram aprovados (as) na primeira fase de provas objetivas apenas 103 candidatas (os) negras (os) do total de inscritos. Após a segunda fase, apenas 3 candidatos (as) cotistas ficaram para a fase oral, sendo 1 candidata aprovada na fase final. Essa realidade traz uma série de conclusões desde a importância das cotas, até o incentivo aos candidatos cotistas para que possam concorrer na mesma estrutura com os demais candidatos. Ou, de certa forma, como ocorre no programa das universidades, no qual as negras e os negros possam concorrer entre si para o alcance das vagas reservadas pelas cotas. Além disso, nessa situação, necessitaria a adaptação do próprio concurso para este novo formato, de forma a não igualar as regras dos cotistas aos ditames do concurso geral, uma vez que não mudaria o *status quo* atual. É preciso uma atenção especial aos cotistas negras e negros para que estes possam efetivamente compor a estrutura do Serviço Público Federal.

*Então para mim foi um choque positivo (o processo de cotas nas universidades e nos concursos públicos). Isso é uma discussão que até hoje é muito pesada na boca de quem não consegue entender, que essas pessoas que têm origem branca, que nunca passaram dificuldade na vida. Eles entendem que a faculdade pública é um domínio dele. É um direito, né? É, porque quando se vai discutir, vão dizer, meu filho, vai perder a vaga para um negro. Isso não é sua, não é? Isso é do Estado, o Estado pode, né? Política está lá no artigo terceiro da Constituição. O objetivo do nosso país é diminuir as desigualdades, ter um país sem preconceito, de raça, de cor, origem e credo. Está dentro dessa programação que é o nosso país, o Estado pode fazer isso, mas as pessoas não entendem. E é horrível. (Entrevistado (a) A)*

Além disso, programas de incentivos como a Bolsa de Ação Afirmativa promovida pelo Instituto Rio Branco são exemplos de ações e de políticas públicas que podem permitir o aumento do número de negras e negros a ocuparem as vagas destinadas a este grupo. A população negra brasileira, em geral, possui capacidade financeira abaixo da média nacional, o que dificulta a disponibilidade de tempo e recursos para se preparar para tais concursos públicos, devido alta exigência requerida nessas provas. Segundo Santos e Diana, a probabilidade de aprovação nos certames foi definida em função de características socioeconômicas dos candidatos, uma vez que fica evidente que a alta renda familiar e uma maior escolaridade são fatores que aumentam a chance de sucesso nas seleções públicas (Santos, Diana, 2018).

As ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público passaram a ser adotadas no Brasil no início dos anos 2000. A III Conferência Mundial contra o Racismo, promovida pelas Nações Unidas em 2001, na África do Sul, é um marco nesse processo, dados os compromissos assumidos pelo país na ocasião. Além do programa de bolsas de estudos promovido pelo Ministério das Relações Exteriores, a maior parte das iniciativas voltadas ao ingresso no setor público relaciona-se com reserva de vagas. (RODRIGUES, 2023, p. 14).

Além disso, notável destacar que existe uma desigualdade nas condições de formação e preparação da população negra, mesmo diante de todos os critérios impessoais que regem a seleção para cargos públicos (Santos, Diana, 2018). Tal desigualdade na preparação, assim como a própria realidade das negras e dos negros na sociedade criam mais dificuldade para conquistar novas oportunidades, especialmente quando se fala em concursos públicos com elevada concorrência e grau de dificuldade para aprovação.

Podemos inferir pelos dados apresentados que a implementação da Lei nº 12.990/2014 não foi suficiente para garantir um aumento gradual e contínuo do percentual de novos servidores públicos negros. Analisando os anos de 2015 a 2019, é possível perceber que, enquanto o percentual de novos servidores negros manteve-se praticamente estável, entre 36 e 38%, o percentual de servidores cotistas aumentou de 2% para 8%. Apesar de não garantir a continuidade do aumento gradual, a política de cotas garantiu um patamar mínimo, pois o menor percentual de novos entrantes negros em 2015, com 36%, ainda é maior que os anos anteriores, onde não havia sido implementada a política (2013, com 27%, e 2014, com 33%). (SOUZA; NASCIMENTO, 2021, p. 48).

Pode-se então observar que a lei de cotas, mesmo sendo importante instrumento reparador no processo de inclusão da negra e do negro no Serviço Público Federal ainda não cumpriu conforme esperado sua meta de mudar a estrutura racial dos servidores. Conforme ainda ressalta o relatório de implementação da ENAP:

É possível observar concluir e que há um gradual aumento do número de servidores concursados negros, saindo de 92.921 servidores, em 2013, chegando a 112.957, em 2019. Em termos percentuais, a parcela de negros concursados que em 2013 que era de 28% chegou ao total 31%, aproximadamente, em 2019. Podemos concluir que, apesar de ter auxiliado a aumentar o percentual de negros concursados no serviço público e, aparentemente manter um patamar mínimo de novos entrantes, a política de cotas, até o momento, não levou a um aumento expressivo da parcela de servidores (as) e negros (as) no Poder Executivo Federal. (SOUZA; NASCIMENTO, 2021, p. 48).

A evolução da entrada de negras e negros no serviço público em 2013, antes das cotas, estava em média de 27%, conforme declaração no serviço de cadastro do governo (SIAPE), manteve-se nos anos seguintes a cotas raciais em 30%. Tais dados

destacam que, apesar do avanço com a inserção das cotas raciais, ainda se faz necessário que tal política seja mantida e ampliada, de forma a aumentar o percentual de negras e negros. Trazendo o concurso 32 do MPDFT, com apenas 1 servidora sendo aprovada, destacamos o pouco avanço na inclusão de pessoas negras nas instituições. E esta situação não deve ficar restrita à situação marginalizada que, em geral, vive a população negra. A situação em que esta população não deve ser uma justificativa para tais resultados tão incipientes. É fundamental que as políticas públicas possam ser efetivas e conseguir que negros e negras, mesmo com todas as dificuldades, possam ser inseridos no Serviço Público. Seja por meio de limites de cortes menores, seja por meio da concorrência entre si, é necessário que instrumentos sejam estabelecidos para permitir a entrada dessa população na Administração Pública, especialmente nos altos cargos.

Esse retrato de poucas pessoas negras ingressando no serviço público traz uma preocupação se o percentual atual das cotas raciais tem feito alterações substanciais dentro da estrutura institucional brasileira. Conforme destaca a Síntese de Evidências da Avaliação da Lei 12.990/2017 (Souza, Nascimento, 2021), antes da aplicação das cotas raciais tínhamos um percentual de 27% de negras e negros nos concursos públicos. Após as cotas de 2014, até o ano de 2021, percebe-se que esse percentual aumenta para 30%. Tal majoração é bastante incipiente para que ocorra uma alteração da composição racial das estruturas institucionais. Mesmo com a diminuição dos concursos públicos nesse período, tal quantitativo de novos negros e de novas negras como servidores no governo poderia ser maior.

Assim, não podemos restringir a dificuldade de inserção das negras e dos negros apenas as questões estruturais do racismo no Brasil. É preciso criar métodos para que essa inserção da população negra seja mais efetiva e que possa efetivamente ser realizada. Apenas o processo de implementação não garante a entrada de mais negras e negros nos concursos públicos, uma vez que muitos dos candidatos não conseguem avançar nas diversas fases estabelecidas nos altos concursos do funcionalismo público.

#### **4.2. Racismo institucional a ser enfrentado**

Importante salientar que se trata de um concurso de elevada dificuldade para aprovação, que demanda muito tempo de preparo e dedicação para conseguir a aprovação. Em um país com extrema desigualdade social, no qual pequena parcela da sociedade consegue se dedicar exclusivamente aos estudos para alcançar aprovação

em um concurso, as aprovações para tais cargos passam ser de exclusividade de uma minoria. Tal minoria é composta majoritariamente de pessoas brancas, uma vez que poucas pessoas têm a possibilidade de abdicar de seu trabalho para ficar exclusivamente estudando, ou conciliar trabalho e estudo para alcançar a aprovação.

Apesar de representarem 51% da população brasileira, os negros permanecem sendo afetados por uma discriminação estrutural e histórica que é apresentada em diferentes graus de vulnerabilidade, possuindo níveis mais elevados de exclusão e pobreza, especialmente quando comparados com a população branca. Os estudos demográficos atestam as disparidades raciais entre brancos e não brancos na quantidade de anos de estudo, disparidades no acesso, permanência e finalização dos ensinos médio e superior, o que se reflete na estrutura ocupacional do mercado de trabalho. (SANTOS; DIANA, 2018, p. 954)

Ainda cabe destacar que grande parte da população negra que ocupa vagas de trabalho, em geral, são vagas voltadas para atividades braçais, como a construção civil, ou atividades de serviços, como garçons, técnicos, empregadas domésticas, entre outras atividades. Conciliar tais atividades, mais horas de trânsito entre a residência e o trabalho, além de todo o investimento preparatório que se exige estudar para tais concursos, dificulta ainda mais a ascensão de negras e negros a cargos elevados, com concursos de admissão extremamente difíceis.

Em um contexto econômico marcado por altas taxas de desemprego e pelo desemprego estrutural, são exigidos altos níveis de escolarização da mão de obra desempregada que presta os trabalhos mais banais, o que afasta cada vez mais os negros do mercado de trabalho, posto que eles reconhecidamente compõem o segmento social que experimenta as maiores desigualdades educacionais. (CARNEIRO, 2011, p. 113)

A questão do racismo também pode ser percebida nesse processo de implementação, uma vez que tal estrutura faz parte da sociedade brasileira, mesmo diante de negações de tal comportamento na sociedade brasileira atualmente. Nessa dissertação, percebe-se o racismo institucional na construção e na implementação das políticas públicas voltadas para o enfrentamento a desigualdade racial.

Já o racismo institucional (RI), que possivelmente é a dimensão mais negligenciada do racismo, desloca-se da dimensão individual e instaura a dimensão estrutural, correspondendo a formas organizativas, políticas, práticas e normas que resultam em tratamentos e resultados desiguais. É também denominado racismo sistêmico e garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados, atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de diferentes sujeitos nesses grupos. O conceito foi cunhado pelos ativistas do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton, em 1967, como capaz de produzir: “A falha coletiva de uma organização em prover

um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica. (WERNECK, 2016, p. 541)

O racismo institucional está também presente nas instituições jurídicas e administrativas, assim no corpo institucional do Estado brasileiro, como resultado dessa formação desigual e racista que compõe a sociedade nacional. Essa percepção institucional que traz a competência e a liderança atrelada a estereótipos de pessoas brancas reduz as chances e as oportunidades que a população negra pode ter para ascensão ou para a possibilidade de ocupar lugares de poder. Quando se vence tal barreira, a postura também da pessoa negra passa a ser observada e avaliada de maneira diferenciada, com um grau de aprovação bem mais elevado. A constante provação de sua capacidade e de sua competência para ocupar tal posto é fator presente na rotina diária das negras e dos negros que ocupam esse espaço de poder.

*E assim, a gente está numa situação em que isso não é certo, mas parece que a gente tem que se provar várias vezes. Então eu tô numa fase assim que eu tô trabalhando demais, mas eu acho que o plano de fundo é exatamente esse, ninguém tem o que falar. Ninguém tem nada para falar que eu trabalho muito.*  
(Entrevistado (a) D)

E essa comprovação da competência está diretamente relacionada ao racismo sistêmico e institucional que permeia todas as instituições. As ações afirmativas, nesse sentido, podem permitir a mudança de tais aspectos e de tais características de forma a permitir que homens negros e mulheres negras possam ocupar espaços de poder e não se questionados por estarem em tal posição e também não terem que estar comprovando sua competência constantemente.

O racismo institucional ultrapassa o processo de implementação das cotas e atinge a vida do novo servidor cotista, tanto nos aspectos de ascensão na carreira, quanto da possibilidade de olhares enviesados de colegas na mesma instituição. E quanto mais elevado a importância do cargo a ser ocupado, mais a ideia de perda de privilégios por parte das pessoas brancas se acentua. Dessa forma, se faz imperioso a ocupação de lugares de poder por pessoas pretas de forma a permitir a quebra deste paradigma e a presença cada vez mais constante de negras e negros em situação de prestígio e de poder.

*O que demonstro também o quanto que a sociedade brasileira ainda é racista e como é difícil para população negra alcançar os altos postos da administração. Porque só as pessoas negras que estão muito próximas, fenotipicamente, que se parecem mais com pessoas brancas é que conseguem alcançar. Não tinha nenhuma pessoa negra. E aí, mesmo no MP nacional, né! É difícil você achar*



*promotores, procuradores negros, não é fácil. São muito poucos. E os que têm, as vezes não se reconhecem como tal. Então eu ainda tinha, às vezes, essa dificuldade, porque muitas vezes eu queria o apoio desses colegas e eu não tinha sequer a coragem de me manifestar assim, é receio mesmo da pessoa, esse sentido de alguma certa forma assim, não sei, ofendida ou invalidada por alguma forma, né, etc. Então assim, é tudo muito novo no MP e no Brasil ainda, né! Por mais que esse debate seja um debate muito, muito antigo entre os estudiosos, entre o movimento negro, para população em geral é algo muito novo. Que as pessoas se apropriando mais dessas matérias, né! (Entrevistado (a) E)*

A dificuldade também da identificação como negra ou como negro dentro do serviço público também traz dificuldades, seja por receio de sofrer algum preconceito, ao assumir sua identidade racial, seja pelo contexto histórico e identitário construído individualmente por cada pessoa. O famoso moreno no Brasil passou a ser definição para que negras ou negros se encaixassem em uma identidade que talvez lhe trairia mais conforto e mais oportunidades. Tais questões também devem ser levadas em consideração quando se pensa na identidade de cada indivíduo com sua raça.

Enfim, as normas jurídicas de um lado e os princípios, doutrinas da administração pública de outro podem se constituir em instrumentos poderosos para o desenvolvimento do conceito, a articulação política e a implementação de combate ao racismo no ponto em que ele é mais sutil e mais perverso no Brasil, a saber: nos aspectos imateriais e não palpáveis das práticas institucionais. (SAMPAIO, 2003, p. 6).

Assim, ações afirmativas e políticas públicas vão exercer papel fundamental na construção desse novo Estado brasileiro, com diminuição das desigualdades raciais históricas, se instrumentos forem implementados para permitir a efetiva inserção das negras e dos negros nesses cargos públicos, o que não tem ocorrido. Estes instrumentos podem permitir uma mudança da cultura do Brasil, que tem em sua história a validação do racismo como algo que inexistente, em especial por parte do grupo de conservadores que compõem o estrato social brasileiro. Assim, ações afirmativas são importantes nesse processo de desconstrução, mas também se faz necessário estudar e entender como tais mecanismos racistas, em especial nas instituições, funcionam, de forma que tais mudanças de práticas possam ser efetivamente alcançadas. A cultura imposta pelo racismo institucional requer uma mudança de pensamento racial e social de toda a sociedade para que possa alcançar reais e efetivos resultados.

Para a desconstrução do racismo institucional, que atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, provocando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial, precisa-se de políticas públicas que provoquem uma desracialização, mas, também, de

Novas normativas e novas políticas públicas são processos fundamentais que precisam ser aplicados e gerenciados pelo Estado e pelos governos atuais de forma a contribuir nesse processo de mudança da situação racial no Brasil. As cotas são fundamentais nesse processo, assim como outras iniciativas, que podem potencializar a inserção de negras e negros para os cargos públicos e trazer mais efetividade nesse processo de mudança racial do país.

#### **4.3. Atualizações legais para o aprimoramento do processo.**

Em 2023, algumas atualizações foram importantes no avanço da implementação das cotas raciais nos concursos públicos, com a mudanças de alguns pontos relacionados com a Portaria nº4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, tendo sido inclusive revogada essa Portaria. Assim, foi publicado a Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023, que disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos.

Tal normativa amplia a aplicação da lei de cotas, incluindo a reserva de vaga para processos seletivos simplificados. Também traz importante destaque que informa que as pessoas que foram aprovados na ampla concorrência, não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas. Além disso, traz detalhamento sobre as bancas de heteroidentificação, com informações mais precisas para a aplicação nos concursos.

**Art. 14.** O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Instrução Normativa submete-se aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre as pessoas submetidas ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo certame;
- IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Instrução Normativa;
- V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e

VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a pessoas negras nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal e nos processos seletivos simplificados.<sup>12</sup>

Além disso, com a proximidade da vigência da Lei 12.990/2014, novos debates iniciam no Congresso Nacional, com o objetivo de renovar as cotas raciais para os concursos públicos. Apesar da lei de cotas ter apenas 9 anos, completando 10 anos em 2024, poucos concursos foram realizados no Governo Federal e nos poderes, em razão da crise que vivia a sociedade brasileira, bem como com governos conservadores que não valorizavam a carreira pública.

Ademais, mesmo com todo o processo de implementação da lei de cotas, a inserção de negras e negros dentro do serviço público não se limita apenas a questão da reserva, mas também de uma preparação por parte dos candidatos negros para que possam alcançar notas suficientes exigidas pelas provas dos concursos. Tal desafio vai de encontro com a desigual realidade educacional no país, que vem sendo gradativamente alterada, especialmente com as cotas nas universidades começando a mudar a situação racial e social nesses centros educacionais.

Tendo essa realidade hoje em tela, faz-se mais do que necessária a renovação da lei de cotas nos concursos públicos, para que mais negras e negros possam ingressar dentro do funcionalismo público. A burocracia do estado não pode estar restrita a hegemonia de servidores brancos, de forma que novas negras e novos negros possam fazer parte desse tecido social, tão presente em uma sociedade nacional que demanda cada vez mais serviços públicos de qualidade e que representem seu povo.

Ainda dentro das novas regulações, o Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo em cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. A importância de tal decreto vem justamente porque a inserção de negras e negros no serviço público não garante obrigatoriamente que tais novos servidores vão ocupar cargos de poder dentro da estrutura do Estado. Assim, trata-se de um normativo adicional para que negras e negros também não fiquem e permaneçam em cargos de baixa responsabilidade e sem possibilidade de exercer a liderança dentro da estrutura pública. O racismo estrutural e sistemático também influencia nas nomeações em cargo de chefia, que também seguem em sua grande maioria composto por homens e mulheres brancas.

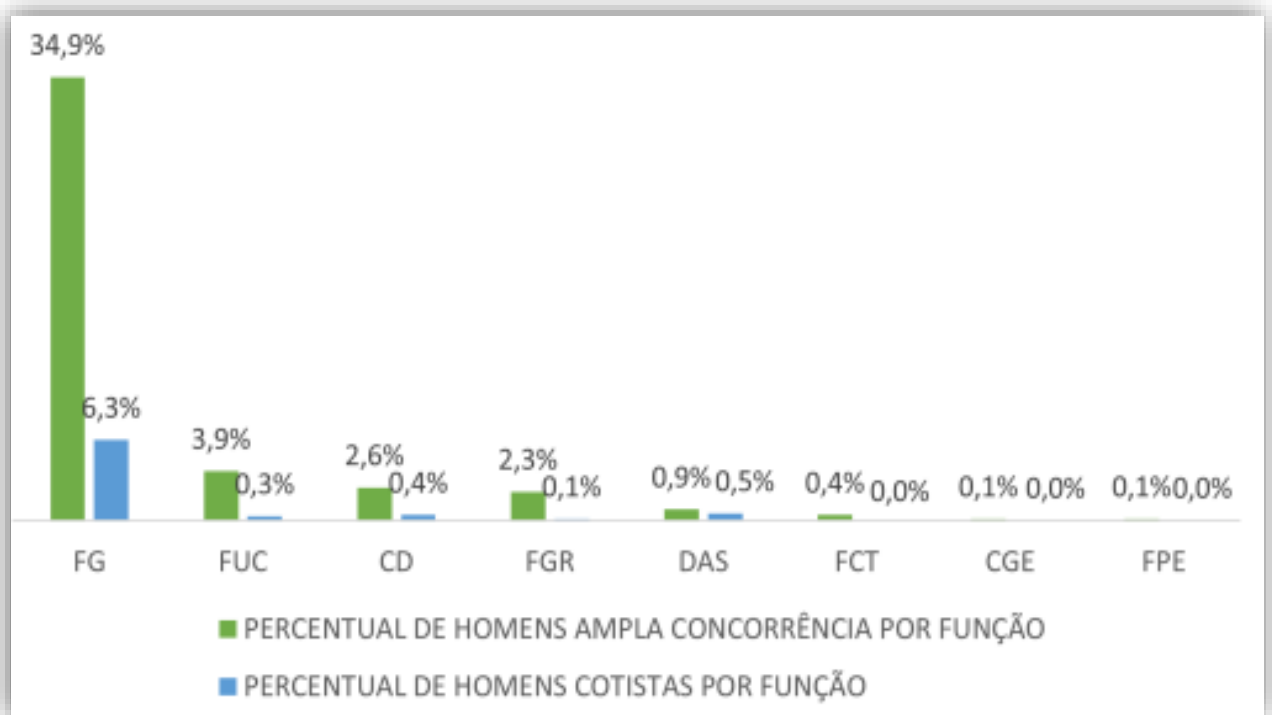
---

<sup>12</sup> Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023.

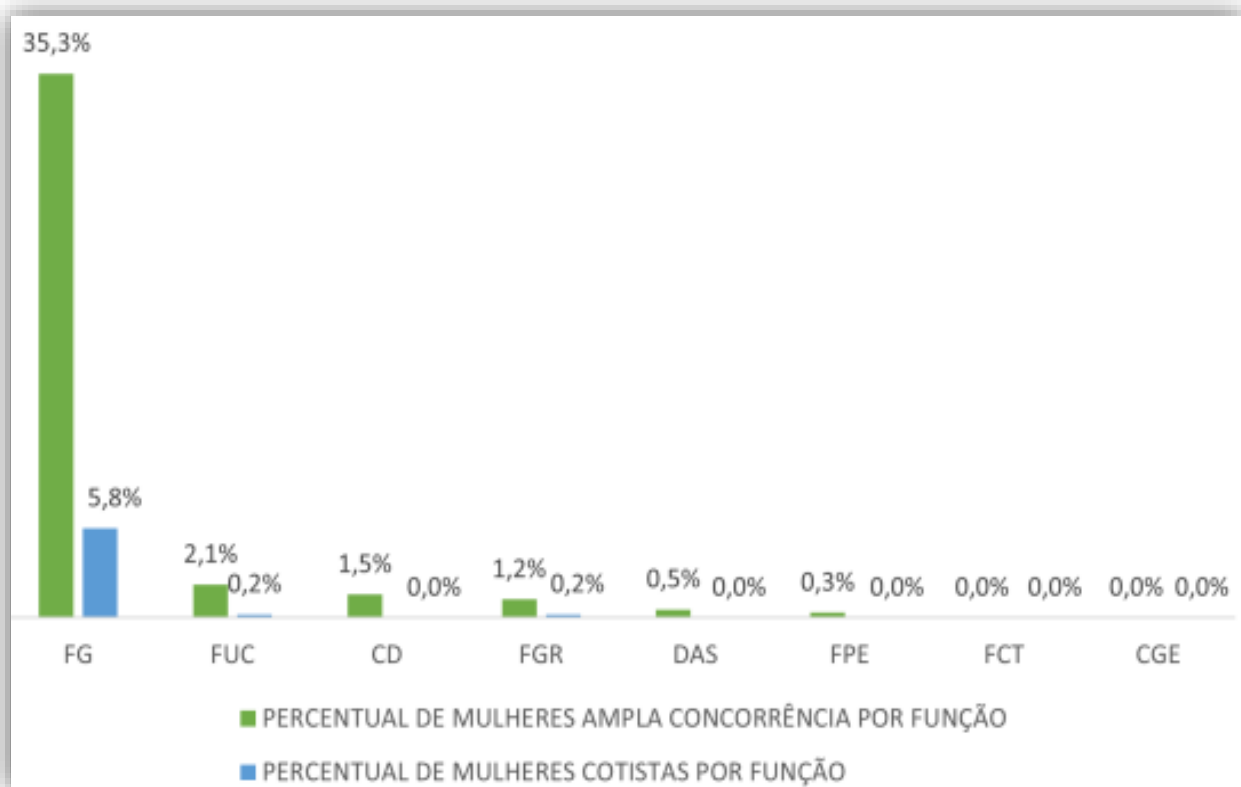
As palavras de Charles Hamilton e Kwame Ture devem ecoar em nossas mentes e nos servir de alerta: “visibilidade negra não é poder negro”. O que os dois pensadores afirmam é que o racismo não se resume a um problema de representatividade, mas é uma questão de poder real. O fato de uma pessoa negra estar na liderança não significa que esteja no poder, e muito menos que a população negra esteja no poder. (ALMEIDA, 2020, p. 110)

O desafio para que pessoas negras cheguem a cargos de poder ainda representa grande barreira a ser enfrentada. Assim não se trata apenas da dificuldade em conseguir ser aprovado e nomeado na função pública, mas também o processo na carreira, em especial carreiras do alto escalão público, que vai trazer tais dificuldades e desafios. Tal decreto pode fomentar que novas líderes negras e novos líderes negros possam compor diversas direções na administração federal, abrindo dessa forma mais espaço, mais representatividade e mais oportunidade para a população negra.

No Relatório da síntese de evidências da avaliação da Lei 12.990/2014, pode-se perceber que o percentual entre candidatos da ampla concorrência e candidatos cotistas que ocupam cargos de comissão no Governo Federal é surpreendentemente dispare, com uma diferença que chega a cinco vezes mais cargos sendo ocupados pela ampla concorrência. Essa disparidade atinge tanto homens como mulheres, conforme descrito nos gráficos abaixo:



**Gráfico 3** – Percentual de servidores homens ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada (SOUZA; NASCIMENTO, 2021, p. 42).<sup>13</sup>



**Gráfico 4** – Percentual de servidores homens ingressantes por ampla concorrência ou cotas raciais que ocupam função gratificada (SOUZA; NASCIMENTO, 2021, p. 43).

Esta estrutura atual dentro das composições dos cargos comissionados demonstram as dificuldades enfrentadas por negras e negros ao iniciar sua carreira dentro do Serviço Público, o que demonstra que a aprovação no concurso público é apenas umas das barreiras que enfrentam ao longo de sua carreira institucional. Em sua jornada na Administração Pública, a pessoa negra vai enfrentar os desafios da invisibilidade, subalternidade e desmerecimento, que estarão presentes em todo seu processo de ascensão e trabalho dentro das esferas públicas. À medida que se eleva os cargos, em especial carreiras com mais prestígio e com mais espaço de poder, a hegemonia da ocupação de tais espaços por brancos vai aumentar progressivamente,

<sup>13</sup> Siglas: FG – Função Gratificada; FUC – Função Gratificada; CD – Cargo de Direção; FGR – Função Gratificada; DAS – Direção e Assessoramento Superiores; FPE – Função do Poder Executivo; FGR – Função Gratificada; CGE – Cargo Comissionado Executivo;

da mesa forma que o desafio de ocupar tais espaços vai ser tornar cada vez mais difícil e desafiador.

O processo de renovação das cotas já se encontra dentro do Congresso Nacional, uma vez que sua data final é junho de 2024. Com isso, faz-se urgente que um novo debate sobre as cotas possa ser retomado. A intenção do Governo de Luís Inácio Lula da Silva é que as cotas possam ser majoradas em 30% das vagas disponíveis e também ter um percentual que possam ser ocupados por mulheres negras. Foi criado um grupo de trabalho com representantes de diversos ministérios para que possa tratar desse tema. Segundo reportagem do R7, em 06 de agosto de 2023, para Prof. Dr. Delton Felipe, a nova lei de cotas deve ter dispositivos que impeçam manobras administrativas que impossibilitem a efetivação da reserva. Em quase dez anos, o percentual de pessoas negras no serviço público (efetivos, temporários e comissionados) era de 37,3%. Em 2023, esse número chegou perto dos 40%, segundo os últimos dados do Observatório do Pessoal.<sup>14</sup> O texto ainda está sendo debatido dentro do Poder Executivo para que possa ser enviado ao Congresso Nacional para realização da nova lei e renovação das cotas.

Também é preciso desmitificar e desvelar o mito da meritocracia, uma vez que não estamos analisando os cidadãos brasileiros como se fossem todos iguais e com a mesma oportunidade, o que restaria apenas o esforço e empenho individual para que pudesse conquistar os espaços na sociedade. Mas, sim, de uma estrutura de privilégios para alguns e obstáculos para outros que dificultam ou até mesmo impossibilitam tal igualdade.

Assim, a soma do racismo histórico e da meritocracia permite que a desigualdade racial vivenciada na forma de pobreza, desemprego e privação material seja entendida como falta de mérito dos indivíduos. A meritocracia se manifesta por meio de mecanismos institucionais, como os processos seletivos das universidades e os concursos públicos. Uma vez que a desigualdade racial, mesmo nos sistemas de ensino públicos e universalizados, o perfil racial dos ocupantes dos cargos de prestígio no setor público e dos estudantes nas universidades mais concorridas reafirma o imaginário que, em geral, associa competência e mérito a condições como branquitude, masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade. (ALMEIDA, 2020, p. 81)

Nesse sentido, os desafios para o enfrentamento do racismo institucional e estrutural no Brasil aumentam a cada dia, especialmente em uma perspectiva de recrudescimento do conservadorismo e de narrativas que buscam esconder a imensa

---

<sup>14</sup> <https://noticias.r7.com/brasil/governo-avalia-subir-de-20-para-30-reserva-de-vagas-para-negros-em-concursos-publicos-04082023>. Publicado em 06/08/2023.

desigualdade racial que historicamente o país vivencia, mesmo com a mudança do ramo político adotado no Brasil, a partir de 2023. Tal dificuldade também é refletida nas políticas públicas de ações afirmativas, com o aumento da resistência de sua implementação e continuidade, especialmente com um legislativo ainda bastante conservador e resistente a cotas raciais e mudanças na estrutura racial do país.

Após a edição da Lei em 2014, houve uma brusca redução da quantidade de servidores que ingressaram no Serviço Público Federal, em razão da baixa realização de concursos públicos, o que resultou em um baixo número de negros que se tornaram servidores no período da Lei. Tal dado, todavia, reforça a necessidade da renovação da Lei, para que possa obter resultados mais amplos. A renovação das cotas raciais para 2024 vai demandar uma união progressista para encontrar saídas que garanta essa renovação e manutenção das cotas, assim como medidas de aprofundamento das políticas para a igualdade racial, em especial com políticas transversais e interseccionais.

Ainda conforme Relatório de Avaliação da Implementação das Cotas, realizado pela Enap em 2021, sugere que, como resultado da política de cotas, aqui entendido como a mudança na composição racial no quadro de servidores públicos, a política de cotas está correlacionada com um aumento de 3% no número de negros no serviço público, chegando a 30% do estoque total de servidores ativos no ano de 2019. Tal fato, somado com outras análises feitas nessa pesquisa, sugere que, apesar de garantir um piso para o percentual de novos negros entrantes no serviço público federal por meio de concursos públicos, a política de cotas, até o momento, não levou a um aumento expressivo da parcela de servidoras negras e servidores negros no Poder Executivo Federal (SOUZA; NASCIMENTO, 2021).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei de Cotas, conquista do Movimento Negro e da própria população negra, representa avanço na questão racial do Brasil, embora ainda possa ser considerada incipiente. A mudança trazida pela lei de cotas pode ser percebida no aumento do número de negras e negros nas universidades e no aumento de oportunidades para essa população. Todavia, em relação ao processo da lei de cotas para o Serviço Público Federal, tal realidade ainda se constitui incipiente. Tais resultados podem ser consequências da diminuição dos números de concursos públicos realizados no país nos últimos anos, bem como se trata de uma mudança da cultura e da estrutura racial em instituições historicamente ocupadas por pessoas brancas.

O objetivo dessa dissertação foi analisar a implementação da lei de Cotas no Serviço Público Federal, com destaque ao caso do MPDFT, em seu concurso nº 32 para ingresso de promotores adjuntos, de forma a identificar como ocorreu tal processo nesta instituição e se ocorreu conforme os ditames legais.

O atual conservadorismo nacional não pode utilizar do mito da democracia racial, do princípio da meritocracia e da igualdade de direitos, em um país estruturalmente racista e com uma enorme desigualdade, com o objetivo de buscar diminuir ou retroceder nos avanços das cotas conquistados no Brasil nos últimos anos. Apesar de haver uma mudança no Poder Executivo, no último quinquênio, desvelou-se uma sociedade brasileira conversadora e retrógada, com ideias racistas e preconceituosas, com a ideia de tirar direitos conquistados e manter a posição negra de lugares que, para este grupo, nunca deveria ter saído.

A renovação dessas leis nos próximos anos é vital para a continuidade de uma mudança racial na sociedade. A união de correntes progressistas, por meio dos parlamentares, dos movimentos sociais, do meio acadêmico e da mídia, pode garantir a renovação da lei de cotas e manter o início da reparação histórica devida à população negra. Essa renovação passa por um processo de aumento do percentual de cotas raciais, com maior acesso de negras e negros a esses cargos públicos. Também cabe uma análise de instituições historicamente dominadas por brancos, que, mesmo com a advento das cotas, ainda mantem em sua grande maioria, composta por pessoas brancas e seus privilégios.

Os resultados das leis de cotas já são visíveis na medida em que se observam mais negras e negros ocupando os bancos universitários, bem como em espaços no Serviço Público Federal, como se constata nas evidências trazidas nessa dissertação.



Nas perspectivas para o futuro, é importante ressaltar a atenção que se deve ter com a renovação da lei de cotas para o Serviço Público Federal, que deve ocorrer em 2024, de forma que não se permita nenhum retrocesso por ocasião de sua renovação e, ainda, a necessidade de reforçar o debate para que eventuais aperfeiçoamentos dessa lei estejam efetivamente alinhados à certeza de que, ainda, vivemos imersos no mito da democracia racial e que não é possível abrir mão dos avanços já evidenciados.

Sobre todo o processo realizado dentro do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, a implementação da lei de cotas foi realizada, de forma a possibilitar a inclusão negras e negros dentro da instituição, bem como permitir, conforme orientações normativas, que o processo de identificação como cotistas negros fosse respeitado e levado realmente a sério. A identificação engloba não apenas a questão fenotípica, mas também abarca a situação vivida pela negra e pelo negro dentro de uma sociedade racista como a brasileira, apesar de os regulamentos orientarem que todo o processo de heteroidentificação deva se dar apenas baseado nas características fenotípicas das pessoas.

Nesse sentido, legalmente foram respeitados todos os processos requeridos pelos normativos relativos à implementação de cotas raciais, mesmo com a pendência de alguns pontos, como a definição da classificação final de cada um dos candidatos aprovados. Mesmo com a aprovação de apenas uma cotista, o processo ocorreu e a implementação das cotas inovou em um concurso que historicamente é caracterizado por aprovação de pessoas brancas. Evidentemente, por se tratar do primeiro concurso da instituição que trouxe as cotas raciais, questões ainda podem ser aprimoradas para os próximos concursos. Tais ajustes representam processo natural de amadurecimento de implementação da Lei e da política pública, permitindo a cada novo certame a aplicação devida e justa do processo de cotas e a inserção de mais negras e negros. O empenho institucional para realizar processos de aplicação das cotas dentro da lei e de forma a agregar à luta pela igualdade racial no país foi percebido em todos os momentos.

A implementação vai trazer a lei/política pública de sua forma legal e jurídica para ações concretas e que possam atingir a realidade das pessoas. A lei de cotas foi implementada dentro do concurso nº 32 do MPDFT. Consequentemente, como em todos os concursos de outras instituições da Administração Pública, tal inserção ainda se configura incipiente, com a aprovação de poucos candidatos, o que dificulta a mudança racial das instituições. Esse processo, contudo, representa um início e uma sinalização para muitas negras e muitos negros que sonham em ocupar um cargo público, seja este de muito ou pouco prestígio, seja este considerado um real espaço de poder, e que

possam lutar e correr atrás de seus sonhos, mesmo com todos os obstáculos e dificuldades que tal objetivo possa trazer.

Ressalta-se que apenas a implementação das políticas de cotas não é suficiente para a possibilidade de mudança na estrutura racial dos quadros do funcionalismo público, por causa da dificuldade de acesso dessa população a tais cargos, em especial no processo de aprovação nas respectivas fases desses processos seletivos. Como também as regras adotadas nos concursos equiparam negros e brancos em questão de oportunidades, sem levar em consideração que a vivência e a história de cada segmento populacional trazem benefícios e privilégios que os diferenciam. É preciso ampliar o número de negras e negros que estejam realmente com capacidade reais para competir.

Enquanto a maratona de aprovação em concursos públicos por pessoas brancas, em geral, constitui em uma corrida linear com uma aprovação sendo entendida e aceita pela sociedade como uma questão natural e inerente a este grupo populacional, para negras e negros brasileiros, essa maratona de aprovação em concursos públicos constitui uma corrida com barreiras, curvas e desafios que precisam ser duramente enfrentados e conquistados até a vitória. E mesmo diante da vitória, no caso da aprovação, tal espaço ainda vai ser questionado se tal cidadão merece ou deveria estar nesse lugar. Assim, essa realidade reforça a necessidade da importância de ocupar tais espaços, trazer essa naturalidade e essa devida legitimidade para as pessoas negras.

Ao analisar o resultado final do concurso nº 32, resulta que em um total de aproximadamente 1624 inscritos, apenas uma pessoa negra foi aprovada e nomeada no concurso. Tal resultado levanta questões que vão além do processo de implementação da lei de cotas, mas, sim, trazem à tona a questão da efetividade dessa lei. Será que não é preciso outros instrumentos e meios que possam garantir a presença de negras e negros nesses espaços? O que pode ser feito para potencializar a aprovação de mais negras e negros nesse concurso? Conforme relatado, apenas reserva de vagas talvez não seja suficiente e efetivo para a ocupação desses espaços pela população negra.

Além disso, outros instrumentos de aumentar a inserção de negras e negros nos Serviço Público Federal devem ser pensados e implementados. Não se pode colocar a culpa da baixa inserção dos negros nos cargos públicos em função da estrutura racista e elitista que perpetua na sociedade brasileira desde o período colonial. Novas formas de acesso e possibilidades reais de inserção do negro no Serviço Público devem ser implementadas, como linhas de corte para aprovação nos concursos de maneira diferenciada, disputa entre os próprios negros para as vagas reservadas as cotas ou programas de preparação para as provas para negras e negros. Tais exemplos podem

impulsionar a entrada de negras e negros em mais vagas, além das cotas, o que vai contribuir imensamente para a construção de um serviço público mais racionalmente igualitário.

Assim, o resultado final do concurso nº 32 para promotor adjunto do MPDFT, com apenas uma negra aprovada ao final de todo o certame, é um exemplo que apenas a implementação do texto legal não garante que mais negras e negros possam compor a Administração Pública. Faz-se imperioso pensar em novas modalidades e instrumentos que possam potencializar e permitir efetivamente que negras e negros possam ocupar tais cargos e vencer o racismo estrutural que vivemos na sociedade brasileira. Não se pode aceitar a baixa aprovação como resultado do sistema. Temos que mudar o sistema atual e permitir assim uma real mudança na estrutura racial do serviço público, por meio de políticas públicas e novos instrumentos e procedimentos que incluam, assim, mais negras e negros na estrutura dos cargos públicos.

Toda mudança cultural demanda tempo, dedicação, contratempos, desafios e dificuldades. A mudança da estrutura institucional dos órgãos públicos brasileiros não seria diferente. É preciso estar atento para não ter retrocessos e seguir na luta por mais implementações de políticas públicas que tragam mais igualdade para a população negra, como a Lei 12.990 de 9 de junho de 2014, bem como tragam mais negras e negros em espaços decisórios em todas as esferas públicas e privadas da sociedade. Desse modo, ressalta-se a importância dessas e de novas políticas públicas, assim como políticas públicas combinadas, para alcançar a igualdade racial no Brasil. Ojalá!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª edição. Editora Método. São Paulo. 2018. Pg. 427 e 435.

ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. Editora São Paulo. 2020. Pg. 40, 50, 81, 110, 111 e 124. Pg. 409.

ANDRADE, Jackeline; VALADÃO, José. Análise da Implementação da ação pública a partir da teoria do ator-rede: tecnologia social e a educação no campo em Rondônia. Revista de Administração Pública. 2017.

BANDEIRA, Lourdes. BATISTA, Analía. Preconceito e Discriminação como Expressões de Violência. Pg. 138.

BARROSO, Min. Roberto. ADC 41/DF, rel. Min. Roberto Barroso, 08.06.2017 (Informativo 868 do STF)

BENTO, Maria Aparecida. Branqueamento e Branquitude no Brasil. Petrópolis. 2002. Pg. 5.

BENTO, Cida. O Pacto da Branquitude. Companhia das Letras. São Paulo. 2022. Pg. 14.

BOTELHO, Denise; NASCIMENTO, Wanderson Flor do. Celebração móvel: políticas públicas, transversalidade e interseccionalidade de gênero e raça. In: SANTOS, Deborah Silva; GARCIA-FILICE, Renísia Cristina; RODRIGUES, Ruth Meyre Mota. A transversalidade de Gênero e Raça nas Políticas Públicas. 1. ed., São Paulo: Comunicação Integrada, 2016. Pg. 36.

BRUGUÉ, Quim; CANAL, Ramón; PAYA, Palmira. Inteligencia administrativa para abordar “problemas malditos”? El caso de las comisiones interdepartamentales. Volume XXIV. Número 1. 2015.

CAMILLOTO, Raul. OLIVEIRA, Cristina. Comissões de Heteroidentificação Racial: os desafios políticos e jurídicos de implementação da política de ações afirmativas nas universidades pública brasileiras. 2002. Pg. 12 e 96. Pg. 97.

CARNEIRO, Sueli. A Construção do Outro como Não-Ser Como Fundamento do SER. São Paulo. 2005. Pg. 114.

CARNEIRO, Sueli. Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil. Editora Selo Negro. 2011. Pg. 113.

CASTRO, Eliane. OLIVEIRA, Ulisses Tadeu Vaz. A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa- interpretativa: um guia de análise processual. 2002. Pg 36.

CRUZ, Fernanda. Desenvolvimento Democrático em Tempos Incertos. Brasília. 2018. Pg. 15.

CUNHA, Estela. O Recorte Racial no Estudo das Desigualdades em Saúde. São Paulo. 2008. Pg. 2.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. Estudos Feministas. Los Angeles. 2002. Pg. 172.

CRUXÊN, Isadora. O Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial na Visão de seus Conselheiros. IPEA. Brasília. 2012. Pg. 16.

DANTAS, Magali. O Sistema de Cotas para Negros nos Concursos à Magistratura: um Estudo sobre os Resultados na Justiça Federal 2016 – 2019. Dissertação de Mestrado. Brasília. 2020. Pg. 52.

DIETRICH, Erin. Ações Afirmativas no Brasil não são uma Importação dos Estados Unidos. Nexa Políticas Públicas. 2022. Pg. 2.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2006. Pg. 102 e 112.

ELIAS, Maria Ligia. SARTORI, Viviane. ALMEIDA, Iara. Entrevistas estruturadas na captura, construção e compartilhamento do conhecimento em projetos de extensão universitária. Maringá. 2021. Pg. 4.

FAÇANHA, Luzijones. LIMA, Solimar. O Ministério Público dos Estados e a Implementação das Políticas Públicas Sociais. 2011. Pg. 10.

FAHS, Ana. Movimento negro: história, conquistas e polêmicas! Site: <https://www.politize.com.br/movimento-negro/> em 14/11/2023.

FERES JR, João. O lugar do mérito no debate sobre as cotas raciais. 2017. Pg. 2.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. O conceito de ação afirmativa. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. Pg. 2

FERNANDES, Florestan; PEREIRA, João B. Borges; NOGUEIRA, Oracy. A questão racial brasileira vista por três professores Apresentação de LILIA MORITZ SCHWARCZ - Revista USP, São Paulo, n.68, p. 168-179, dezembro/fevereiro 2005-2006. Pg. 174.

FERREIRA, Gianmarco. IGREJA, Rebecca. Legislações Brasileiras sobre Cotas Raciais no Serviço Público: uma análise da categorização racial e da distribuição temporal e espacial. Comissões de Heteroidentificação Racial: os desafios políticos e jurídicos de implementação da política de ações afirmativas nas universidades pública brasileiras. 2002. Pg. 149.

FERREIRA, Gianmarco. IGREJA, Rebecca. Afirmativas Raciais e Burocracia Pública. Mapa georreferenciado com ações afirmativas no serviço público. Disponível em: <http://www.mapadeacoesafirmativas.com>. Acesso em: 13 abril de 2023.

FILICE, Renísia Cristina Garcia; SANTOS, Deborah Silva. 2010. Ações Afirmativas e o Sistema de Cotas na UnB. Cadernos de Educação, Brasília. Pg. 1, 4 e 8.

FRASER, Márcia; GONDIM, Sônia. Da Fala do Outro ao Texto Negociado: Discussões sobre a Entrevista na Pesquisa Qualitativa. Universidade Federal da Bahia. 2004. Pg. 139.

GERRRING, John. Pesquisa de estudo de caso. Princípio e Práticas. Editora Vozes. 2019. Pg. 64.

HERRERA Flores, Joaquín. La reinención de los derechos humanos. Andaluzia: Atrapasueños, 2008. Versão em português: A reinvenção dos direitos humanos. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009. Pg. 25.

LÓPEZ, Laura Cecília. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. Interface - comunicação, saúde, educação. 2012. Pg. 131.

MACHADO, Juci. Guia de Implementação do Estatuto da Igualdade Racial – Estado, Distrito Federal e Municípios. Brasília. 2013. Pg. 16 e 28.

MARTINS, Luiz. PEIXOTO JUNIOR, Carlos. Genealogia do Biopoder. 2009. Pg. 162.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 34<sup>o</sup> edição. Editora Malheiros. 2008. Pg. 40, 41 e 440.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação Afirmativa: História e Debates no Brasil. 2002. Pg. 10.

MORAES, Alexandre. Direito constitucional. 23<sup>o</sup> Ed. São Paulo. 2008. Pg. 607.

MORAES, Alexandre. Constituição do Brasil Interpretada. Editora Jurídico Atlas. 7<sup>o</sup> edição. São Paulo. 2007. Pg. 818.

MUNANGA, Kabengele. Identidade, Cidadania e Democracia: algumas reflexões sobre os discursos antirracistas no Brasil. São Paulo. 1988. Pg. 2.

NETTO, Menelick. FERREIRA, Gianmarco. O Supremo Tribunal Federal e as Ações Afirmativas: cotas raciais para a educação superior. Acusações de Racismo na Capital da República MPDFT. Brasília. 2017. Pg. 273

OLIVEIRA, Bruno. O Medo dos Brancos em Falar em Branquitude. *Le Monde Diplomatique*. 2020. Pg. 4.

OLIVEIRA, Silvaney. GUIMARÃES, Orliney. FERREIRA, Jacques. As entrevistas semiestruturadas nas pesquisas qualitativa em educação. *Revista Linhas*. Florianópolis. 2023. Pg. 222.

PAULO, Vicente. Alexandrino, Marcelo. *Resumo de Direito Constitucional*. Editora Método. 2010. Pg. 291.

PIOVESAN, Flávia. *Ações Afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas*. São Paulo. 2008. Pg. 894, 895 e 889.

PRODANOV, Cleber. FREITAS, Ernani. *Metodologia do Trabalho Científico*. 2º edição. Rio Grande do Sul. Universidade FEEVALE. 2013. Pg. 60.

RIBEIRO, Matilde. *Políticas de Promoção da Igualdade Racial*. São Paulo. 2014. Pg. 115.

RODRIGUES, Nina. PEREIRA JUNIOR, Altemar. *Implantação das cotas racis nos concursos públicos. Um debate necessário*. 2013. Pg. 135.

RODRIGUES, Otavio. *Perfil Étnico-Racial do Ministério Público brasileiro*. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília/DF. 2023. Pg. 13, 14 e 171.

SAMPAIO, Elias de Oliveira. *Racismo Institucional: desenvolvimento social e políticas públicas de caráter afirmativo no Brasil*. Unyahna. Salvador. 2003. Pg. 6.

SANTOS, Adilson. *As cotas raciais no País do Futebol, onde muitos pardos são "gatos"*. *Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura*. 2020. Pg. 23.

SANTOS, Andersson Pereira. DIANA, Gilson Matilde. *O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública*. Brasília. 2018. Pg. 954 e 958.



SANTOS, S. Boaventura. *Pela Mão de Alice*. São Paulo: Cortez Editora, 1995. Pg. 328.

SANTOS, Boaventura de Sousa e MARTINS, Bruno Sena (orgs). *O pluriverso dos direitos humanos: a diversidade das lutas pela dignidade*. São Paulo: Autêntica, 2019. Pg. 13.

SANTOS, Deborah. FILICE, Renísia. RODRIGUES, Ruth. *A transversalidade de Gênero e Raça nas Políticas Públicas: limites e possibilidades*. São Paulo. 2016. Pg. 28.

SANTOS, Eduardo. FARIA, Roseli. *Lei nº 12.990/2014 e os Descompassos entre Elaboração e Implementação de uma Política Afirmativa Racial*. Boletim de Análise Político-Institucional. *Implementação de Ações Afirmativas para Negros e Negras no Serviço Público: desafios e perspectivas*. IPEA. 2021. Pg. 161.

SANTOS, Hélio. *A Discriminação Racial do Brasil*, 2008, Pg. 4 e 7.

SARAIVA, Enrique. FERRAREZI, Elisabete. *Políticas Públicas*. Volume 1. ENAP. 2007. Pg. 28.

SILVA, Tatiana. CAMPOS, André. AVELAR, Adriana. ARAÚJO, Carla. *Custos de um Concurso para Magistratura: uma análise a partir da perspectiva de inclusão racial*. Boletim de Análise Político-Institucional. *Implementação de Ações Afirmativas para Negros e Negras no Serviço Público: desafios e perspectivas*. IPEA. 2021. Pg. 102

SILVA, Tatiana. AQUINO, Luseni. AVELAR, Adriana. *Boletim de Análise Político-Institucional*. *Implementação de Ações Afirmativas para Negros e Negras no Serviço Público: desafios e perspectivas*. IPEA. 2021. Pg. 175.

SILVA, VANESSA. *O Processo de Formação da Lei de Cotas e o Racismo Institucional no Brasil*. Brasília. 2017. Pg. 51 e 53.

SILVA, Vinicius. *Manoel Bomfim, Racismo e Intelectualidade no Brasil Final do Século XIX e Início do XX*. São Paulo. 2015. Pg. 08.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão literária. Porto Alegre. 2006. Pg. 10.

SOUZA, Jessé. Gilberto Freyre e a singularidade cultural brasileira. ICS – UnB. 2020. Pg. 5.

SOUZA, Pedro. NASCIMENTO, Wandersom. Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei 12.990/2014 no Poder Executivo Federal. Enap. 2021. Brasília. Pg. 42, 43, 48 e 58.

THEODORO, Mário. A implementação de uma agenda racial de políticas públicas: a experiência brasileira. In ARRETCHE, M.; MARQUES, E.; FARIA, C. A. P. As Políticas da Política: desigualdade e inclusão nos governos do PSDB e PT. São Paulo: Editora Unesp, pp. 345-369. 2019. Pg. 355-356 e 365.

THEODORO, Mario. As relações raciais, o racismo e as políticas públicas. 2013. Pg. 5.

THEODORO, Mario. A Sociedade Desigual – Racismo e branquitude na formação do Brasil. Editora Zahar. 2022. Pg. 18.

VENTURA, Magda. O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa. 2007. Pg. 385.

WERNECK, Jurema. Racismo Institucional e saúde da população negra. Saúde Soc. São Paulo. 2016. Pg. 541.

## ANEXOS

### Anexo 1 – Lei 12.990/2014



**Presidência da República**

**Casa Civil**

**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**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.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** Ficam reservadas 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, na forma desta Lei.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente,

em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

**Art. 2º** Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

**Art. 3º** Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

**Art. 4º** A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

**Art. 5º** O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o [§ 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no [art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#).

**Art. 6º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília, 9 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA ROUSSEFF

*Miriam Belchior*

*Luiza Helena de Bairros*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.6.2014\*

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**Publicado em: 30/03/2021 | Edição: 60 | Seção: 3 | Página: 120**

**Órgão: Ministério Público da União/Ministério Público do Distrito Federal e Territórios/Procuradoria-Geral de Justiça**

**EDITAL Nº 1, DE 29 DE MARÇO DE 2021 32º CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA CARREIRA DO MPDFT NO CARGO DE PROMOTOR DE JUSTIÇA ADJUNTO**

**ABERTURA DE INSCRIÇÕES**

A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS, no uso de suas atribuições legais e de acordo com a decisão do eg. Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios proferida na 225ª Sessão Extraordinária, de 12 de março de 2021 e na 298ª Sessão Ordinária, de 26 e 29 de março de 2021, Processo nº 08191.063295/2020-99, faz saber que estão abertas as inscrições para o 32º Concurso Público para ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT, no cargo de Promotor de Justiça Adjunto, segundo as disposições seguintes:

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** O concurso será regido pela Constituição Federal, pela Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993; pela Resolução nº 14, de 6 de novembro de 2006; pela Resolução nº 40, de 26 de maio de 2009 e pela Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017, todas do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, e pelas normas constantes da Resolução nº 271, de 12 de março de 2021, do Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - CSMPDFT, com as respectivas atualizações posteriores, que dispõem sobre o regulamento para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, no cargo de Promotor de Justiça Adjunto.

**DOS REQUISITOS E DAS VAGAS**

**Art. 2º** O concurso destina-se à formação de cadastro reserva para reposições decorrentes de vacâncias de cargos vitalícios de Promotor de Justiça Adjunto do

Ministério Público do Distrito Federal e Territórios para lotação nos cargos situados no Distrito Federal.

§1º Poderão ser preenchidas as vagas existentes e as que ocorrerem no prazo de vigência do concurso, observadas a disponibilidade orçamentária e a necessidade do serviço.

§2º O provimento dos cargos vitalícios mencionados no caput fica condicionado à existência de prévia dotação orçamentária e de autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias, bem como ao atendimento, pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, dos limites fixados pelo art. 109 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT e pelo art. 22, parágrafo único, da Lei Complementar nº 101/2000.

**Art. 3º** Poderão inscrever-se no concurso público bacharéis em Direito de comprovada idoneidade moral, exigindo-se do candidato, no mínimo, 3 (três) anos de atividade jurídica, conforme critérios definidos no art. 44 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

## **DAS ETAPAS E DO PROGRAMA DO CONCURSO**

**Art. 4º** O concurso constará de provas escritas, orais e de títulos, abrangendo as etapas e o programa estabelecidos no art. 18 da Resolução CSPMDFT nº 271/21. Parágrafo único. As provas terão por base normativa a legislação em vigor, leis em vacatio legis e legislação superveniente, que altere dispositivos legais e normativos no decorrer do certame.

## **DO CRONOGRAMA DO CONCURSO**

**Art. 5º** O concurso será realizado segundo o cronograma constante no anexo I deste Edital, que indica as datas previstas de realização das diversas etapas do processo seletivo, admitidas eventuais modificações (antecipação ou adiamento), divulgadas com a adequada antecedência.

**Art. 6º** O prazo de validade do concurso, para efeito de nomeação, será de 2 (dois) anos, contados da publicação do ato homologatório, prorrogável uma vez, por igual período. Em caso de prorrogação do concurso, o novo prazo de 2 (dois) anos terá início no dia imediatamente seguinte ao término do primeiro, independentemente da data de publicação do ato de prorrogação.

**Art. 7º** Os critérios de pontuação aplicados à prova de títulos são os constantes do anexo II deste Edital, em atenção ao que dispõem os arts. 52 a 54 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

## **DA REMUNERAÇÃO DO CARGO**

**Art. 8º** A remuneração inicial será equivalente a R\$ 32.004,65 (trinta e dois mil e quatro reais e sessenta e cinco centavos), na data de publicação deste Edital.

## **DA INSCRIÇÃO PRELIMINAR**

**Art. 9º** A inscrição preliminar será realizada pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados do primeiro dia útil seguinte à publicação deste Edital, durante o período de 31/3/2021 a 29/4/2021, devendo o candidato:

I - acessar o sítio eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios - [www.mpdfmt.mp.br](http://www.mpdfmt.mp.br) -, preencher o formulário de inscrição preliminar, imprimir a Guia de Recolhimento da União - GRU para pagamento da taxa de inscrição, e confirmar o envio eletrônico do mencionado formulário no sistema de inscrição; e

II - pagar a taxa de inscrição - GRU no valor de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais), exclusivamente nas agências do Banco do Brasil, até as 18 horas do dia 29/4/2021.

§ 1º O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios não se responsabilizará pelas inscrições não concluídas por motivos de ordem técnica, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação, bem como outros fatores que impeçam a transferência de dados e o pagamento da taxa de inscrição.

§ 2º O valor referente ao pagamento da taxa de inscrição preliminar não será devolvido em nenhuma hipótese, salvo em caso de cancelamento do certame por conveniência da Administração Pública.

**Art. 10.** O candidato, ao preencher o formulário eletrônico de requerimento de inscrição preliminar, firmará declaração, sob as penas da lei:

I - de que tem ciência do regulamento e aceita todas as regras pertinentes ao presente concurso e as contidas neste Edital, das quais não poderá alegar desconhecimento;

II - de que é bacharel em Direito e que atenderá, no ato da inscrição definitiva, à exigência de 3 (três) anos de atividade jurídica exercida exclusivamente após a obtenção do grau de bacharel em Direito, conforme art. 3º da Resolução CNMP nº 40/2009; e

III - de estar ciente de que a não apresentação do respectivo diploma, devidamente registrado pelo Ministério da Educação, e da comprovação da atividade jurídica no ato da inscrição definitiva acarretará sua exclusão do processo seletivo.

§ 1º Se pretender concorrer às vagas reservadas aos candidatos com deficiência, o candidato deverá declarar-se, sob as penas da lei, pessoa com deficiência, indicando se carece ou não de atendimento diferenciado nas provas, bem como anexando laudo



médico detalhado, digitalizado, recente, que comprove a deficiência alegada, conforme arts. 55 e 56 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

§ 2º Se pretender concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros, o candidato deverá se autodeclarar preto ou pardo, sob as penas da lei, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia - IBGE.

§ 3º Serão oferecidas condições especiais a candidatas lactantes e a candidatos que expressamente as requeiram no momento da inscrição preliminar.

§ 4º As informações prestadas no formulário de requerimento de inscrição serão de inteira responsabilidade do candidato. Aquele que não preencher o formulário de forma completa e correta terá sua inscrição indeferida, bem como o que fornecer dados comprovadamente inverídicos ou que não atender aos requisitos legais e formais exigidos para o ato.

§ 5º As inscrições efetuadas somente serão confirmadas após o cumprimento do disposto neste artigo e no art. 9º.

§ 6º Não serão aceitas inscrições condicionais.

§ 7º Os pedidos de inscrição preliminar serão apreciados e decididos pelo Presidente da Comissão de Concurso.

§ 8º A inscrição preliminar deferida habilita o candidato à prestação da prova objetiva e implica o conhecimento e a tácita aceitação, pelo candidato, das normas e condições estabelecidas na Resolução CSMPDFT nº 271/21, das quais não poderá alegar desconhecimento.

**Art. 11.** O candidato comprovadamente sem condições financeiras para arcar com a taxa de inscrição, observadas as normas constantes do art. 15 da Resolução CSMPDFT nº 271/21, poderá requerer ao Presidente da Comissão de Concurso sua isenção, mediante requerimento específico, até 15 (quinze) dias antes do término do prazo para as inscrições preliminares.

§ 1º O requerimento de isenção da taxa de inscrição será realizado por meio exclusivamente eletrônico mediante preenchimento de formulário disponibilizado no sítio eletrônico do MPDFT, que deverá ser instruído com a documentação necessária, digitalizada, até o dia 15/4/2021.

§ 2º Somente os documentos enumerados no art. 15 da Resolução CSMPDFT nº 271/21 serão aceitos como comprovantes de renda.

§ 3º Os pedidos de isenção da taxa de inscrição serão apreciados e decididos pelo Presidente da Comissão do Concurso.

§ 4º O simples requerimento de solicitação de isenção da taxa de inscrição não garante ao interessado a isenção do pagamento da taxa de inscrição.

§ 5º O resultado da análise dos pedidos de isenção da taxa de inscrição será divulgado na data provável de 22/4/2021, na internet, no endereço eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios, devendo o interessado acompanhar a solicitação e tomar ciência do seu resultado.

§ 6º Os interessados que tiverem seus pedidos de isenção indeferidos deverão efetuar o pagamento da taxa de inscrição até o dia 29/4/2021, observados os demais procedimentos descritos neste edital.

**Art. 12.** Encerrado o prazo para a inscrição preliminar, o resultado será divulgado na internet, no endereço eletrônico do MPDFT. Parágrafo único. No prazo de 3 (três) dias úteis, após a divulgação de que trata o caput, qualquer cidadão poderá representar contra os candidatos inscritos, mediante oferecimento ou indicação de provas.

## **DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**Art. 13.** As pessoas com deficiência que, sob as penas da lei, declararem tal condição no momento da inscrição do concurso terão reservados 10% (dez por cento) do total das vagas, observando a sua participação às normas constantes dos arts. 55 a 63 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

§ 1º No caso das pessoas com deficiência, o requerimento de inscrição e os documentos que o instruem, descritos no art. 56 da Resolução CSMPDFT nº 271/21, deverão, obrigatória e necessariamente, ser apresentados no momento da inscrição preliminar, por meio exclusivamente eletrônico, mediante preenchimento de formulário específico e juntada dos documentos necessários, digitalizados.

§ 2º Os candidatos cuja deficiência, pela natureza das dificuldades dela resultantes, justifique a ampliação do tempo e/ou atendimento de situação especial para realização das provas, na forma do disposto no art. 61, §§ 1º e 2º, da Resolução CSMPDFT nº 271/21, deverão instruir o requerimento previsto no § 2º com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no ato de inscrição.

§ 3º A não apresentação, no ato de inscrição, de qualquer um dos documentos especificados, bem como o não atendimento das exigências ou condições previstas no art. 55 da Resolução CSMPDFT nº 271/21, implicará o indeferimento do pedido de inscrição no sistema de reserva de vaga para pessoas com deficiência, passando o candidato automaticamente a concorrer às vagas com os demais inscritos não

portadores de deficiência, desde que preenchidos os demais requisitos previstos neste Edital.

### **DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS**

**Art. 14.** Aos candidatos negros, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, que, sob as penas da lei, declararem tal condição no momento da inscrição preliminar, serão reservados 20% (vinte por cento) do total das vagas, observando a sua participação às normas constantes dos arts. 64 a 71 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

§ 1º Comprovando-se falsa a declaração, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua nomeação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§ 2º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência, em todas as etapas do concurso, não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

### **DA CANDIDATA LACTANTE**

**Art. 15.** Fica assegurado à mãe lactante o direito de participar das etapas do concurso para as quais for aprovada, nos critérios e condições estabelecidos pelo art. 227 da Constituição Federal e pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, observando as normas constantes do art. 72 e seus parágrafos, da Resolução CSMPDFT nº 271/21. P

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A candidata que for mãe lactante deverá indicar essa condição no respectivo formulário de inscrição preliminar, sem prejuízo da comunicação prevista no art. 72, § 2º, da Resolução nº CSMPDFT nº 271/21, para a adoção das providências necessárias pela Secretaria do Concurso.

### **DA COMISSÃO DE CONCURSO**

**Art. 16.** A Comissão de Concurso é assim constituída: Presidente: FABIANA COSTA DE OLIVEIRA BARRETO, Procuradora-Geral de Justiça. Secretário: THAIENNE NASCIMENTO FERNANDES, Promotora de Justiça. Suplente: ANDRÉ LUIZ CAPPI PEREIRA, Promotor de Justiça. Grupo I - Direito Penal e Direito Processual Penal: Titular: LAURITA HILÁRIO VAZ, Ministra do Superior Tribunal de Justiça. Suplente: GEORGES CARLOS FREDDERICO MOREIRA SEIGNEUR, Promotor de Justiça.

Suplente: RAQUEL TIVERON, Promotora de Justiça. Grupo II - Direito Civil e Direito Processual Civil: Titular: JAIRO BISOL, Promotor de Justiça. Suplente: PAULO ROBERTO BINICHESKI, Promotor de Justiça. Grupo III - Direito Constitucional Titular: VITOR FERNANDES GONÇALVES, Procurador de Justiça. Suplente: DANIELLA VIRGINIA GOMES, Promotora de Justiça. Grupo III - Direito Administrativo Titular: WALTER JOSÉ FAIAD DE MOURA, Advogado. Suplente: DANIELA RODRIGUES TEIXEIRA, Advogada. DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL Presidente: OLINDA ELIZABETH CESTARI GONÇALVES, Procuradora de Justiça. Membro: WANESSA ALPINO BIGONHA, Promotora de Justiça. Membro: SELMA LEÃO GODOY, Promotora de Justiça Adjunta Médica: MIRIAM SOUTO MAIOR MEDEIROS, Analista de Saúde. Médica: JÚLIA ALVES ICHIKI, Analista de Saúde. DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS Presidente: LIBANIO ALVES RODRIGUES, Promotor de Justiça Membro: MARIANA SILVA NUNES, Promotora de Justiça Médico: JORGE ABDO NAJJAR, Analista de Saúde. Assistente Social: BRUNA CHAVES YAMAGUCHI, Analista Serviço Social Assistente Social: QUÉZIA CRUZ MOREIRA, Analista Serviço Social

## **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 17.** Todas as provas e a avaliação de títulos serão realizadas no Distrito Federal.

**Art. 18.** Os atos do concurso serão registrados em atas e divulgados na internet, no sítio eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 1º Os atos de inscrição preliminar, inscrição definitiva, interposição de recursos e demais atos previstos neste Edital, bem como na Resolução CSMPDFT nº 271/21, serão praticados exclusivamente por meio digital, em acesso fornecido por meio do sítio eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 2º Os documentos originais necessários à participação no certame devem ser digitalizados e juntados ao requerimento eletrônico respectivo.

§ 3º A critério da Comissão do Concurso, o candidato poderá ser solicitado a apresentar o(s) documento(s) original(is).

**Art. 19.** Em razão da situação de pandemia decorrente do vírus Sars Cov-2, para assegurar as condições de proteção à saúde adequadas, serão estabelecidas regras a serem observadas pelos candidatos tanto para acesso aos locais de realização das provas escritas e orais quanto para permanência neles.

§ 1º O protocolo será divulgado no sítio eletrônico do MPDFT, quando da convocação dos candidatos para cada etapa do certame.

§ 2º O candidato que se recusar a observar o protocolo estabelecido será proibido de acessar o local de realização das provas ou de permanecer nele, sendo, conseqüentemente, desclassificado do certame.

**Art. 20.** Conforme previsto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios realizará o tratamento de dados pessoais dos inscritos no 32º Concurso Público de ingresso na carreira do MPDFT no cargo de Promotor de Justiça Adjunto:

I - para cumprir de obrigação legal do MPDFT como controlador, conforme art. 7º, inciso II;

II - para executar as obrigações constantes neste Edital, conforme art. 7º, inciso V; e I - para atender aos interesses legítimos do MPDFT como controlador, art. 7º, inciso IX.

§ 1º Durante o certame, todo o tratamento de dados pessoais durante o certame será realizado para o atendimento da finalidade pública, na persecução do interesse público, com o objetivo de executar as atribuições legais do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, conforme art. 23, da LGPD.

§ 2º O Ouvidor do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, Libanio Rodrigues, exercerá as atribuições de encarregado para o tratamento de dados pessoais e atuará como canal de comunicação entre o MPDFT, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, conforme art. 23, inciso III, da LGPD.

**Art. 21.** Não serão nomeados os candidatos aprovados no concurso que já tenham completado 65 anos, se servidor público, ou 60 anos, no caso dos demais candidatos, ou que venham a ser considerados inaptos para o exercício do cargo em exame de higidez física e mental.

**Art. 22.** Os casos omissos neste Edital serão dirimidos pela Procuradora-Geral de Justiça, que, se entender necessário, ouvirá o Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

**Art. 23.** A Procuradora-Geral de Justiça baixará as instruções complementares que se fizerem necessárias.

FABIANA COSTA DE OLIVEIRA BARRETO

## Anexo 3 – Portaria Normativa nº 4, de 6 de Abril de 2018

### PORTARIA NORMATIVA Nº 4, DE 6 DE ABRIL DE 2018

(REVOGADA PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA MGI Nº 23, 25 DE JULHO DE 2023)

Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 24 do Decreto nº 9.035, de 20 de abril de 2017, tendo em vista o disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e Considerando o disposto no Artigo II, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969; Considerando o disposto no art. 4º, caput, inciso II, e parágrafo único, e no art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial; Considerando as diretrizes do Terceiro Plano Nacional de Direitos Humanos - PNDH III, aprovado pelo Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009, em seu Eixo Orientador III, Diretriz 9, Objetivo Estratégico 1; Considerando a representatividade da composição, os estudos realizados, a consulta eletrônica promovida, o seminário temático organizado e as conclusões alcançadas pelo Grupo de Trabalho Interministerial instituído pela Portaria Conjunta MP/MJC nº 11, de 2016, para regulamentação dos procedimentos de heteroidentificação previstos na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, conforme apresentado em Relatório Final; resolve:

#### SEÇÃO I

##### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art.1º** Esta Portaria Normativa disciplina o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, a ser previsto nos editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para fins de preenchimento das vagas reservadas, previstas na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Portaria Normativa submete-se aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;
- IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Portaria Normativa;
- V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e
- VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal.

**Art. 2º** Para concorrer às vagas reservadas a candidatos negros, o candidato deverá assim se autodeclarar, no momento da inscrição no concurso público, de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 1º Os candidatos que se autodeclararem negros indicarão em campo específico, no momento da inscrição, se pretendem concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

§ 2º Até o final do período de inscrição do concurso público, será facultado ao candidato desistir de concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

§ 3º Os candidatos negros que optarem por concorrer às vagas reservadas na forma do § 1º concorrerão concomitantemente às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com sua classificação no concurso público.

**Art. 3º** A autodeclaração do candidato goza da presunção relativa de veracidade.

§ 1º Sem prejuízo do disposto no caput, a autodeclaração do candidato será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação;

§ 2º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do candidato prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada no parecer da comissão de heteroidentificação.

**Art. 4º** Os editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional explicitarão as providências a serem adotadas no procedimento de heteroidentificação, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, bem como o local provável de sua realização.

## SEÇÃO II

### DO PROCEDIMENTO PARA FINS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

**Art. 5º** Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada.

**Art. 6º** O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim.

§ 1º A comissão de heteroidentificação será constituída por cidadãos:

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

§ 2º A comissão de heteroidentificação será composta por cinco membros e seus suplentes.

§ 3º Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos dos artigos 18 a 21 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, o membro da comissão de heteroidentificação será substituído por suplente.

§ 4º A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

**Art. 7º** Os membros da comissão de heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

§ 1º Serão resguardos o sigilo dos nomes dos membros da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos.

§ 2º Os currículos dos membros da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame.

**Art. 8º** Os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência,



e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas em edital deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação.

§ 1º O edital definirá se o procedimento de heteroidentificação será promovido sob a forma presencial ou, excepcionalmente e por decisão motivada, telepresencial, mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação.

§ 2º A fase específica do procedimento de heteroidentificação ocorrerá imediatamente antes do curso de formação, quando houver, e da homologação do resultado final do concurso público.

§ 3º Será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso.

§ 4º Os candidatos habilitados dentro do quantitativo previsto no § 3º serão convocados para participarem do procedimento de heteroidentificação, com indicação de local, data e horário prováveis para realização do procedimento.

§ 5º O candidato que não comparecer ao procedimento de heteroidentificação será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

**Art. 9º** A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.

§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º Não serão considerados, para os fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em

procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

**Art. 10.** O procedimento de heteroidentificação será filmado e sua gravação será utilizada na análise de eventuais recursos interpostos pelos candidatos.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** O candidato que recusar a realização da filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação, nos termos do caput, será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

**Art. 11.** Serão eliminados do concurso público os candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido

nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A eliminação de candidato por não confirmação da autodeclaração não enseja o dever de convocar suplementarmente candidatos não convocados para o procedimento de heteroidentificação.

**Art. 12.** A comissão de heteroidentificação deliberará pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado.

§ 1º As deliberações da comissão de heteroidentificação terão validade apenas para o concurso público para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades.

§ 2º É vedado à comissão de heteroidentificação deliberar na presença dos candidatos.

§ 3º O teor do parecer motivado será de acesso restrito, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

§ 4º O resultado provisório do procedimento de heteroidentificação será publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame, do qual constarão os dados de identificação do candidato, a conclusão do parecer da comissão de heteroidentificação a respeito da confirmação da autodeclaração e as condições para exercício do direito de recurso pelos interessados.

### **SEÇÃO III**

#### **DA FASE RECURSAL**

**Art. 13.** Os editais preverão a existência de comissão recursal.

§ 1º A comissão recursal será composta por três integrantes distintos dos membros da comissão de heteroidentificação.

§ 2º Aplica-se à comissão recursal o disposto nos artigos 6º, 7º e 12.

**Art. 14.** Das decisões da comissão de heteroidentificação caberá recurso dirigido à comissão recursal, nos termos do edital.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Em face de decisão que não confirmar a autodeclaração terá interesse recursal o candidato por ela prejudicado.

**Art. 15.** Em suas decisões, a comissão recursal deverá considerar a filmagem do procedimento

para fins de heteroidentificação, o parecer emitido pela comissão e o conteúdo do recurso elaborado pelo candidato.

§ 1º Das decisões da comissão recursal não caberá recurso.

§ 2º O resultado definitivo do procedimento de heteroidentificação será publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame, do qual constarão os dados de identificação do candidato e a conclusão final a respeito da confirmação da autodeclaração.

## **SEÇÃO IV**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 16.** Não se aplicam as disposições desta Portaria Normativa aos concursos públicos cujos editais de abertura estejam publicados na data de sua entrada em vigor.

**Art. 17.** Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 18.** Fica revogada a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, de 1º de agosto de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

AUGUSTO AKIRA CHIBA