



**DIRETRIZES PARA A ADOÇÃO DE
COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS
PÚBLICOS DOS TRIBUNAIS DE CONTAS**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A849d Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil
Diretrizes para a adoção de cotas raciais nos concursos
Públicos dos Tribunais de contas [Recurso eletrônico].
Brasília: Atricon, 2024.

Edição digital; 25 p.

Modo de acesso: World Wide Web

1. Cotas raciais. 2. Concursos públicos. 3. Tribunais
de contas. I. Título.

Sílvia M. B. Volpato
Bibliotecária CRB 14/408



PRESIDENTE DA ATRICON

Edilson de Sousa Silva

PRESIDENTE DO INSTITUTO RUI BARBOSA

Edilberto Pontes Lima

**PRESIDENTE DO INSTITUTO BRASILEIRO
DE DIREITO ADMINISTRATIVO**

Cristiana Maria Fortini Pinto e Silva

**GRUPO DE TRABALHO ADOÇÃO DE SISTEMA
DE COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS
DOS TRIBUNAIS DE CONTAS**

COORDENADOR

Conselheiro João Antônio da Silva Filho

MEMBROS

Adriana do Rocio Loro (TCE-PR)

Daiesse Quênia Jaala Santos Bomfim (IBDA)

Fernanda Nunes (TCE-RS)

Livio Mário Fornazieri (TCM-SP)

Lorena de Fátima Sousa Araújo Narcizo (IBDA)

Luasses Gonçalves dos Santos (IBDA)

Lúcio Antônio Machado Almeida (IBDA)

Marcela de Oliveira Timóteo (TCU)

Maria Angélica Fernandes (TCM-SP)

Sabrina Caetano da Silva (TCE-RJ)

Walkiria Machado Rodrigues Maciel (TCE-SC)

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Thaís Fernanda Coelho de Jesus Silva

Lucas Nunes Silva



Carta de apresentação

À Presidência da Atricon e ao Sistema Tribunais de Contas do Brasil

Na condição de Vice-Presidente de Defesa de Direitos e Prerrogativas e Assuntos Corporativos da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil, apresento e encaminho a Cartilha “Diretrizes para a adoção de cotas raciais nos concursos públicos dos Tribunais de Contas”, produzida por um Grupo de Trabalho (GT) multidisciplinar encarregado de pesquisar e consolidar os estudos acerca do tema para o Sistema Tribunais de Contas do Brasil.

Esta Cartilha reforça a necessidade de implementação de ações afirmativas pelo Estado brasileiro como forma de reparação histórica à população negra do nosso país, sistematicamente excluída de oportunidades nos campos educacional, do trabalho, da formação e do acesso aos bens culturais.

Entendemos que as ações afirmativas como as cotas raciais em universidades e nos processos seletivos para a ocupação de cargos na máquina estatal são mecanismos fundamentais que visam a correção de desigualdades históricas para as pessoas negras. As cotas representam um potente mecanismo de enfrentamento ao racismo estrutural em nosso país, abrindo possibilidade de inclusão e de ascensão social, ainda mais em uma nação com histórico de baixa mobilidade social, como é o caso do Brasil.

Assim, a Portaria 07, de 06-02-2024, editada pelo então Presidente da Atricon, Conselheiro Cezar Miola (TCE-RS), ao constituir o respectivo GT, adotou outra medida contemplada no compromisso assumido no seu período à frente da entidade. Trata-se, pois, de um marco importante e revelador no campo das ações inclusivas e afirmativas. Desse modo, dando exemplo e praticando, os órgãos de controle também fortalecem a própria legitimidade e convergem seu agir para o conjunto dos grandes objetivos fundamentais da República.

Certo de que o produto ora entregue pelo referido Grupo de Trabalho alcançou um nível de excelência em matéria de pesquisa e de conteúdo, realizamos este encaminhamento para que o Sistema Tribunal de Contas possa ser o vetor de uma mudança de mentalidade e de status quo na nossa sociedade.

Com os cumprimentos, agradeço as entidades envolvidas na produção e na divulgação deste material para todas as instituições brasileiras de Controle Externo.

João Antonio da Silva Filho

CONSELHEIRO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO (TCMSP)
VICE PRESIDENTE DE DEFESA DE DIREITOS E PRERROGATIVAS E ASSUNTOS CORPORATIVOS ATRICON

Sumário

1	INTRODUÇÃO	6
2	É SEGURO ADOTAR AS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA INGRESSOS NOS TRIBUNAIS DE CONTAS? LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	9
3	DESAFIOS E CONSIDERAÇÕES NA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS	14
3.1	Garantia da reserva de vagas	14
3.2	Cláusulas de barreira	14
3.3	Procedimento e comissão de heteroidentificação racial	15
3.4	Censo funcional étnico-racial	18
4	BOAS PRÁTICAS E RECOMENDAÇÕES SOBRE O TEMA	18
5	PERGUNTAS E RESPOSTAS	19
6	REFERÊNCIAS	24



Introdução

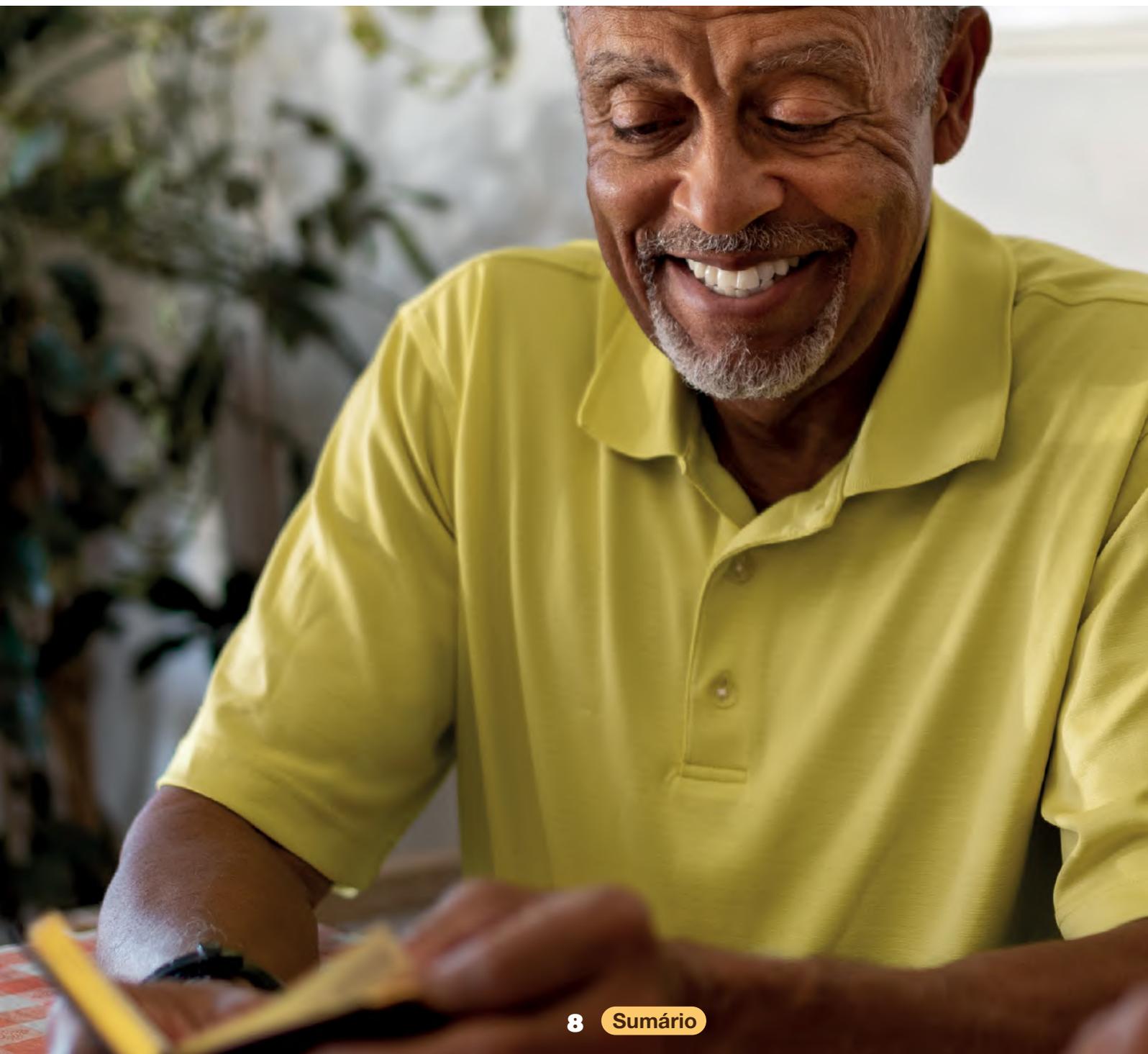
A implementação de ações afirmativas pelo Estado brasileiro é crucial como medida de reparação histórica junto à população negra. Ao longo da história do Brasil, as pessoas negras foram sistematicamente excluídas de oportunidades educacionais, econômicas e sociais devido à discriminação racial social e estatal fundada nos mais de 300 anos de regime escravocrata no país. As ações afirmativas, como cotas raciais em universidades e concursos públicos, são mecanismos necessários para corrigir desigualdades históricas presente no passado e no presente e proporcionar oportunidades e acesso equitativo para as pessoas pretas e pardas.

Além disso, o combate ao racismo estrutural, sistêmico e cotidiano demanda políticas públicas que não apenas reconheçam a existência desse fenômeno, mas também ajam para combatê-lo de forma efetiva. A implementação de ações afirmativas não apenas promove a inclusão social e econômica da população negra, mas também desafia as estruturas de poder que perpetuam o racismo sistêmico. Ao garantir a representatividade e a participação ativa das pessoas negras em diversas esferas da sociedade, as ações afirmativas não apenas fortalecem a democracia, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

Dessa forma, no contexto da Administração Pública brasileira, a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos é medida fundamental para garantir a representatividade e a diversidade dentro dos órgãos e entidades governamentais e na prestação de serviços à população. Sua importância é incontestável, já que representa um mecanismo eficaz para combater as desigualdades históricas enfrentadas pela população negra, promovendo a inclusão e a equidade de oportunidades. Além disso, a presença de servidores de diferentes origens étnico-raciais contribui para a construção de políticas mais abrangentes, legítimas e sensíveis às necessidades de toda a sociedade. Contudo, apesar dos avanços significativos observados em diversos setores, os Tribunais de Contas em nosso país ainda enfrentam desafios em relação à efetivação dessas políticas.

Em pesquisa realizada em março de 2024, constatou-se que, dos 33 (trinta e três) Tribunais de Contas brasileiros, 21 (vinte e um) nunca realizaram um concurso com reserva de vagas para pessoas negras (pretas e pardas). Ou seja, menos de 40% do total de TCs do país já aplicaram a referida política.

Diversos fatores podem contribuir para essa realidade, como resistências institucionais, desconhecimento da aplicabilidade da legislação vigente e falta de sensibilização sobre a importância da diversidade racial nas instituições e o consequente enfrentamento do racismo institucional. Veremos nesta cartilha a legislação que fundamenta a adoção de cotas por qualquer Tribunal de Contas, mesmo aqueles que estão em unidades da federação onde não há lei específica que trate do tema. Abordaremos também os principais desafios na execução da política, as boas práticas já existentes e recomendações para a aplicação efetiva da reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos.



2. É SEGURO ADOPTAR AS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA INGRESSOS NOS TRIBUNAIS DE CONTAS? LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

O entendimento de que os Tribunais de Contas (e todos os órgãos públicos) devem adotar cotas raciais é sustentado por diversas legislações:

Constituição Federal de 1988

Cite-se, por exemplo, a nossa Constituição Federal de 1988, a qual é incisiva em relação ao princípio da igualdade formal e material. Nesse sentido, a Carta Magna assevera, em seu art.5º que “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”.

Ademais, complementarmente, em seu art.3º, inciso IV, a Constituição da República determina que a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação é objetivo fundamental da República. Com efeito, para a promoção do bem de todos é necessário que seja reconhecida a legitimidade do tratamento diferenciado para aqueles que estão em situações desfavoráveis, de modo a garantir a igualdade em uma perspectiva material. Considerando ainda que a Carta Magna, em seu art. 5º, §1º, confere aplicabilidade imediata às normas definidoras de direitos fundamentais, como é o caso do direito à igualdade, à adoção de ações afirmativas pode ser levada a cabo independentemente de lei. Deriva, portanto, do texto constitucional, o direito à igualdade racial e o dever do Estado em promovê-la.

O sistema jurídico-constitucional brasileiro é farto, sobretudo pautado na relevância de sua principiologia da dignidade da pessoa humana, de mecanismos protetores e emancipadores da população negra brasileira.

Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância

Firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 10.932/2022

Na seara protetiva e promocional das demandas das populações negras, temos a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância da Guatemala é o terceiro tratado internacional de direitos humanos a ser internalizado com status constitucional, conforme previsto no art. 5º, §3º, da Constituição Federal.

A Convenção, além de deslindar conceitos importantes como discriminação racial indireta, discriminação múltipla ou agravada, racismo, ação afirmativa e intolerância, determina que:

Artigo 5

Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de **promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades**, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo.

Artigo 6

Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja **proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas**, em conformidade com o alcance desta Convenção; entre elas políticas de caráter educacional, **medidas trabalhistas ou sociais**, ou qualquer outro tipo de política promocional, e a divulgação da legislação sobre o assunto por todos os meios possíveis, inclusive pelos meios de comunicação de massa e pela internet.

Logo, é possível concluir que, a partir da promulgação da Convenção, a Constituição Federal passa a estabelecer a necessidade da adoção de políticas especiais e ações afirmativas para garantir o gozo dos direitos fundamentais das pessoas negras (pretas e pardas). A reserva de cotas raciais em concursos públicos é uma medida efetiva para a concretização desse mandamento constitucional e internacional de direitos humanos e do direito antidiscriminatório.



Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010)

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), no seu art. 4º, incisos I e II, prevê expressamente as ações afirmativas como meio de possibilitar a participação da população negra em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País:

Art. 4o A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa.

Trata-se, portanto, do esforço do legislador infraconstitucional em construir mecanismos legislativos protetivos e emancipadores da população negra no Brasil. Nesse sentido, cabe às instituições públicas e privadas brasileiras adotar todos os meios necessários para a efetivação da igualdade material tão almejada em nosso sistema jurídico-constitucional.





Legislações Federal e Estadual que instituem a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos

A Lei Federal nº 12.990/2014 reservou a pessoas negras 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. Apesar de ter sofrido muitos ataques, a lei teve sua constitucionalidade declarada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 8 de junho de 2017 no âmbito da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/DF, onde ficou reconhecido que tais políticas visam superar o racismo estrutural e institucional ainda presente na sociedade brasileira.

Como a Lei nº 12.990/2014 alcança apenas a esfera federal, a regulamentação da questão nas demais esferas ficou a cargo dos Estados e Municípios. Entretanto, encontramos um panorama bastante heterogêneo quando avaliamos esses entes federados. Enquanto alguns estados foram pioneiros na edição de legislação, como o Paraná, Mato Grosso do Sul e Rio de Janeiro, há ainda atualmente 10 estados que não regulamentaram a adoção de cotas raciais para ingresso em concursos públicos.

Estado/Município	Legislação regulamentando cotas raciais nos concursos públicos
Acre	Não possui
Alagoas	Lei nº 8.733/2022
Amapá	Lei nº 1.959/2015
Amazonas	Não possui
Bahia	Lei nº 13.182/2014/Decreto nº 15.353/2014
Ceará	Lei nº 17.432/2021
Espírito Santo	Lei estadual nº 11094/2020
Goiás	Não possui
Maranhão	Lei nº 10.404/2015
Mato Grosso	Lei nº 10.816/2019
Mato Grosso do Sul	Lei nº 3.594/2008/ Lei nº 4.900/2016/Decreto nº 15.788/2021
Minas Gerais	Não possui
Pará	Não possui**
Paraíba	Lei nº 12.169/2021
Paraná	Lei nº 14.274/2003
Pernambuco	Não possui
Piauí	Lei nº 7.626/2021
Rio de Janeiro	Lei nº 6.067/2011



Rio Grande do Norte	Lei nº 11.015/2021
Rio Grande do Sul	Decreto nº 52.223/2014
Rondônia	Lei nº 5.732/2024
Roraima	Não possui
Santa Catarina	Não possui **
São Paulo	Não possui **
Sergipe	Lei nº 8.331/2017
Tocantins	Lei nº 4.344/2023
São Paulo (município)	Lei nº 15.939/2013 / Decreto nº 57.557/2016

*Dada a inexistência de legislação estadual específica, o Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará (TCM-PA) adotou a reserva de cotas para candidatos negros em concurso realizado no ano de 2022, aplicando integrativamente a Lei Federal nº 12.990/2014.

*Nesses Estados os Tribunais de Contas, na ausência de lei estadual, adotaram regulamentação própria: Resolução TCE-SP 04/2022, Resolução TCE-SC 231/2023 e Resolução TCE-PA 19.607/2024.

Sabemos que o ideal é que as cotas raciais sejam regulamentadas pelos governos locais, porque eles podem levar em conta as situações específicas de cada lugar e ainda garantir a aplicação da ação afirmativa em todos os órgãos públicos daquela esfera. **Entretanto, a eventual ausência de tais leis em âmbito municipal ou estadual não é impedimento para a adoção das cotas raciais pelos Tribunais de Contas dessas esferas. As Cortes de Contas, enquanto órgãos autônomos, podem adotar normativos próprios para regulamentar a reserva de vagas para pessoas negras em seus concursos públicos, tendo como amparo a própria Constituição Federal e os demais normativos mencionados anteriormente.**

Portanto, a base legal para a adoção de cotas raciais nos Tribunais de Contas é sólida, não faltando embasamento jurídico para a implementação das políticas afirmativas. É necessário que haja apenas conscientização sobre os benefícios da promoção da diversidade étnico-racial nos ambientes organizacionais, compromisso de todos os agentes da administração pública no combate ao racismo e reconhecimento da necessidade de uma burocracia representativa que reflita a diversidade da sociedade.





3. Desafios e considerações na implementação da política de cotas raciais

A adoção da política de cotas raciais em instituições públicas representa um importante avanço na busca pela equidade e inclusão social de uma expressiva parcela populacional historicamente discriminada e suprimida de perspectivas e de oportunidades.

Para além de sua regulamentação legal, no âmbito institucional, é essencial especificar de forma clara e objetiva os critérios e os procedimentos que nortearão a política visando garantir sua eficácia e efetividade. Nesse contexto, merecem atenção os seguintes pontos:

3.1. Garantia da reserva de vagas

O percentual de vagas, de no mínimo 20% (vinte por cento), reservadas à política de cotas raciais deve incidir, sempre, sobre a quantidade total de vagas do cargo público que venha a ser oferecida no edital do concurso público ou processo seletivo, assim como para as vagas que surgirem ao longo do prazo de validade (vagas excedentes) daqueles certames, sempre que o número de vagas oferecido for igual ou superior a 3 (três).

Neste sentido, é inadequada a abertura de vários concursos públicos para um mesmo cargo com a justificativa de que ele comporta diferentes especialidades, quando se mostra possível promover a abertura de um único edital que contenha o total de vagas oferecidas para aquele cargo e que permita garantir a reserva de vagas¹.

3.2. Cláusulas de barreira

As chamadas cláusulas de barreira são regras sobrepostas que, uma vez previstas no edital, limitam o acesso de candidatos aprovados em uma fase às etapas subsequentes do concurso público ou do processo seletivo. São exemplos, a exigência de nota de corte vinculada à média das notas dos candidatos sobreposta à pontuação mínima fixada no edital e também a definição do número máximo de provas corrigidas.

Explica-se, assim, que, para o primeiro caso, deve-se evitar que além da previsão em edital de pontuação mínima específica, adicione-se outro limitador sobreposto, a exemplo de nota de corte definida pela média geral das notas dos candidatos. Manter esse tipo de cláusula de barreira pode acarretar na ausência de candidatos cotistas negros aprovados em quantidade suficiente para preencher todas as vagas reservadas.

¹ Indica-se como boa prática o quadro elaborado pelo TCM-SP em relação ao cargo de auditor de controle externo, referente ao Edital nº 01 de 2020. O documento está disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MzE4Nzc0Nw%3d%3d>

Já, para o segundo caso, recomenda-se que não haja um limitador para o quantitativo de provas a serem corrigidas.

É relevante, nesse sentido, destacar que a eventual adoção de um fator multiplicador relativo ao número de vagas oferecido para limite de correção das provas deve ser vista com muita cautela (*cum grano salis*), ainda que seja voltado à formação de um cadastro de reserva de cotistas para ocuparem as vagas que surgirem durante a vigência do concurso. Isso porque, qualquer regra que possa representar um limitador para o avanço de candidatos negros às fases subseqüentes do concurso poderá ser interpretada como uma cláusula de barreira.

3.3. Procedimento e comissão de heteroidentificação racial

Visando promover o aumento da presença de pessoas negras nas instituições públicas e impedir o abuso de poder com o desvio de finalidade da política de cotas raciais, tem-se adotado de forma conjunta os critérios da autodeclaração étnico-racial e da heteroidentificação.

Entende-se, portanto, por autodeclaração racial o documento apresentado pelo candidato que, desejar concorrer às vagas reservadas, se declare pertencente da categoria racial preta ou parda, de acordo com a classificação de cor ou raça do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Já, por outro lado, a heteroidentificação racial é um procedimento considerado complementar à autodeclaração e que consiste na percepção social de outras pessoas a respeito da declaração de um indivíduo sobre sua identificação (pertencimento) a determinada categoria racial.

Para a autodeclaração racial é conveniente que o edital de concurso público ou processo seletivo estabeleça um modelo padronizado a ser utilizado por todos os candidatos que desejam competir às vagas reservadas e que passarão pelo procedimento de heteroidentificação.

Na eventualidade da ocorrência de erro da banca (disponibilização de modelo diferente do previsto no edital no momento da inscrição) ou erro do candidato (utilização de documento diferente do previsto na convocação), é importante avaliar o conteúdo da autodeclaração, independente do formato documental.



Deverá haver a indicação da etnia do candidato e a declaração, sob as penas da lei, de que as informações prestadas são verdadeiras. Em essência, o formato documental não deve se sobrepor ao conteúdo de autodeclaração se realizado em modelo distinto.

É apropriado, ainda, evitar outros formalismos desnecessários ou excessivas exigências documentais (ex. nova autodeclaração para cada fase do concurso, exigência de reconhecimento de firma) que, longe de legitimar a autodeclaração racial, provocam equívocos e/ou dificultam a implementação da política de cotas raciais. Nesse contexto, como bem observa Lúcio Almeida², “é imperioso que os comportamentos estatais estejam harmônicos com o processo de igualdade social com o qual nossa democracia tem compromisso.”

Com efeito, o conjunto de características físicas que formam a aparência de um indivíduo, associadas ao contexto social, é o que se denomina de fenótipo e é com base nele que o procedimento de heteroidentificação dos candidatos autodeclarados negros é realizado. Isso porque a identificação dos destinatários da política de cotas raciais – pessoas negras, é feita socialmente a partir

de sua aparência racial e não de sua ascendência ou composição genética. Portanto, são inapropriados documentos e provas baseadas em ancestralidade no procedimento de heteroidentificação.

O procedimento de heteroidentificação é realizado por comissão designada especificamente para este fim, denominada de “comissão ou banca de heteroidentificação” ou “comissão ou banca de verificação da autodeclaração”. Ela deve ser constituída em número ímpar de membros e observar as diversidades racial e de gênero, a fim de garantir uma variedade de perspectivas e minimizar possíveis vieses.

Além disso, os integrantes da comissão devem possuir conhecimentos sobre a temática étnico-racial que os habilite a aferir a autodeclaração dos candidatos às vagas reservadas pela política de cotas raciais. Sobre este aspecto, destaca-se a importância da oferta de cursos para o letramento racial e treinamentos específicos sobre os atos a serem praticados e expedidos pelas comissões de heteroidentificação.

O envio de fotografias e de vídeos dos candidatos autodeclarados negros tem sido uma prática admitida em caráter excepcional, sendo o formato presencial a regra preferencialmente adotada para fins do procedimento de heteroidentificação.

A deliberação proferida pela comissão de heteroidentificação dá-se pela maioria da manifestação de seus membros e deve ser motivada, uma vez que configura um ato administrativo sujeito às garantias da ampla defesa e do contraditório daqueles candidatos cuja autodeclaração tenha sido rejeitada. Nesse sentido, caberá a uma comissão ou banca recursal analisar os argumentos apresentados pelo candidato cuja autodeclaração não foi aceita e proferir nova decisão.

² ALMEIDA, Lúcio. A ilegalidade da exigência de autodeclaração racial nos concursos públicos: abuso de poder e excesso de formalismo, p. 63. BOMFIM, Daiesse Quênia Jaala (Coord. Políticas Afirmativas de Inclusão e Equidade Racial: reflexões acerca do papel dos setores público e privado.



Vale destacar que devem ser garantidas à banca recursal as mesmas condições de avaliação que a comissão originária detinha.

Sobre o momento para a realização do procedimento de heteroidentificação, indica-se que seja realizado, preferencialmente, após a primeira fase do concurso. Via de regra, os concursos para o corpo técnico dos tribunais de contas comportam em um mesmo momento as provas objetivas e subjetivas, no entanto, na hipótese da primeira fase do concurso se referir apenas às provas objetivas, o procedimento de heteroidentificação deve ser realizado antes das provas subjetivas.

É importante destacar ainda a previsão em alguns editais de outros órgãos públicos e a tendência na esfera federal da realização do procedimento de heteroidentificação ao término das inscrições no concurso público ou processo seletivo a fim de evitar, com maior antecedência, que eventuais fraudes e a desclassificação de candidatos, cujas autodeclarações não tenham sido aceitas, prejudiquem a garantia da reserva de vagas.

Por fim, caso não seja possível a realização nos momentos indicados anteriormente, defende-se que ele seja realizado antes da homologação do resultado do concurso público ou do processo seletivo e da nomeação dos candidatos aprovados.



3.4. Censo funcional étnico-racial

Instrumento fundamental para avaliar a efetividade da política de cotas raciais, o censo funcional étnico-racial consiste na coleta de dados e informações sobre a autodeclaração das pessoas que compõem a instituição. Por meio dele é possível verificar o grau de diversidade e representatividade das categorias raciais nos diversos cargos da estrutura funcional promovida pela política de cotas. Outrossim, ele permitirá que sejam promovidos os ajustes necessários que viabilizam a presença equitativa de pessoas negras na organização.

4. BOAS PRÁTICAS E RECOMENDAÇÕES SOBRE O TEMA

1. Em caso de indeferimento da autodeclaração durante o procedimento de confirmação, os candidatos terão a opção de continuar no concurso público pela ampla concorrência, desde que tenham obtido conceito ou pontuação suficiente nas fases anteriores do certame.

2. Na hipótese de indícios ou denúncias de fraude ou má-fé no procedimento de confirmação da autodeclaração, o órgão responsável pelo concurso público deve iniciar um procedimento administrativo para investigar os fatos, garantindo os princípios da ampla defesa e do contraditório.

3. Se o procedimento administrativo concluir pela ocorrência de fraude ou má-fé, o candidato deverá ser eliminado do concurso público, caso o certame ainda esteja em andamento. Se o candidato já tiver sido nomeado, sua admissão ao cargo deverá ser anulada, sem prejuízo de outras sanções cabíveis. O resultado do procedimento será encaminhado ao Ministério Público para investigação de possíveis ilícitos penais.

4. Em caso de não preenchimento de vaga reservada no certame, a vaga não preenchida será ocupada pela pessoa negra aprovada na posição imediatamente subsequente na lista de reserva de vagas, de acordo com a ordem de classificação.

5. Na hipótese de número insuficiente de pessoas negras para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas no mesmo certame para a ampla concorrência, de acordo com a ordem de classificação.

6. A nomeação dos candidatos aprovados e classificados observará os critérios de alternância e proporcionalidade, considerada a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a pessoas negras e a outros grupos previstos na legislação.

7. Os Tribunais de Contas podem solicitar à instituição executora do certame que a banca responsável por formular as questões das provas do concurso seja formada com paridade de gênero e raça. Essa iniciativa tende a ampliar as abordagens avaliativas e favorecer a seleção de profissionais com perfis diversos.

8. No mesmo sentido, sugere-se que, sempre que possível, os Tribunais de Contas componham suas comissões de concurso com a participação de pessoas negras com expertise no tema.

9. O respeito aos direitos humanos e um comportamento ético no exercício da função pública são competências transversais requeridas e desejáveis para todo e qualquer agente público. A inclusão de conteúdos relacionados a direitos humanos, igualdade, não discriminação, direitos das mulheres e combate ao racismo, entre outros, é uma boa prática que já foi determinada pelo CNJ para todos os concursos da magistratura (Resolução nº 75/2009).

5. PERGUNTAS E RESPOSTAS

1. Por que a implementação de cotas raciais é considerada uma medida fundamental nos Tribunais de Contas?

A implementação de cotas raciais é considerada fundamental para garantir a representatividade e a diversidade étnico-racial nos órgãos governamentais, promovendo a inclusão e a equidade de oportunidades, bem como para construir políticas mais abrangentes, legítimas e sensíveis às necessidades de toda a sociedade.

2. O que a pesquisa realizada em março de 2024 revelou sobre a adoção de cotas raciais pelos Tribunais de Contas?

A pesquisa revelou que 21 Tribunais de Contas brasileiros nunca realizaram um concurso com reserva de vagas para pessoas negras, indicando desafios na efetivação das políticas afirmativas. Ou seja, menos de 40% do total de TCs do país já aplicaram referida política.

3. Quais são as bases legais que sustentam a adoção de cotas raciais nos Tribunais de Contas?

As bases legais incluem a Constituição Federal de 1988, que estabelece o princípio da igualdade, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), além de legislação federal e eventuais normativos estaduais e municipais que instituem a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos. Indica-se que a base constitucional é suficiente para que os Tribunais de Contas adotem regulamento próprio, na ausência de legislação específica.

4. Quando a reserva de vagas para pessoas negras deverá ser aplicada nos concursos públicos?

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

5. Como é ajustado o quantitativo de vagas reservadas a pessoas negras em caso de fração?

De acordo com a legislação federal, se a fração resultar em cinco décimos ou mais, o número é aumentado para o próximo inteiro. Se for menor do que cinco décimos, é reduzido para o inteiro imediatamente inferior.



Atenção:

Antes de aplicar o disposto na lei federal, é importante verificar se a norma aplicável ao órgão contém previsão expressa mais favorável à implantação da Política de Cotas Raciais.

6. Qual o procedimento destinado às pessoas negras aprovadas e nomeadas dentro do número de vagas oferecidas pela ampla concorrência?

As pessoas negras aprovadas e nomeadas dentro do número de vagas oferecidas para ampla concorrência não serão computadas para efeito dos preenchimentos das vagas reservadas.

7. O que é heteroidentificação e qual sua importância na política de cotas raciais?

A heteroidentificação é um procedimento complementar à autodeclaração, realizado por uma comissão designada especificamente para esse fim, sendo fundamental para garantir a legitimidade da autodeclaração.

8. Quais são os critérios adotados para realizar a heteroidentificação?

A heteroidentificação é realizada com base no fenótipo do candidato, ou seja, suas características físicas associadas ao contexto social.

9. Quando é recomendado que o procedimento de heteroidentificação seja realizado durante um concurso público?

Preferencialmente, após a primeira fase do concurso. Se a primeira fase incluir apenas provas objetivas, o procedimento deve ocorrer antes das provas subjetivas. Caso não seja possível a realização no momento indicado anteriormente, defende-se que ele seja realizado antes da homologação do resultado do concurso público ou do processo seletivo e da nomeação dos candidatos aprovados.

Atenção:

É importante destacar, ainda, a previsão em alguns editais de outros órgãos públicos e a tendência na esfera federal da realização do procedimento de heteroidentificação ao término das inscrições no concurso público ou processo seletivo a fim de evitar, com maior antecedência, que eventuais fraudes e a desclassificação de candidatos, cujas autodeclarações não tenham sido aceitas, prejudiquem a garantia da reserva de vagas.

10. Como deve ser feita a deliberação da comissão de heteroidentificação em caso de rejeição da autodeclaração?

A deliberação da comissão de heteroidentificação é dada pela maioria dos membros e deve ser motivada, sendo sujeita à análise recursal por uma comissão ou banca recursal.

11. O que deve ser feito diante de indícios ou denúncias de fraude ou má-fé no procedimento de confirmação da autodeclaração?

O órgão responsável pelo concurso público deve iniciar um procedimento administrativo para investigar os fatos, garantindo os princípios da ampla defesa e contraditório.



12. Quais são as consequências se o procedimento administrativo concluir pela ocorrência de fraude ou má-fé?

O candidato deverá ser eliminado do concurso público, caso o certame ainda esteja em andamento. Se já tiver sido nomeado, sua admissão ao cargo deverá ser anulada, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

13. Por que é importante realizar um censo funcional étnico-racial?

O censo funcional étnico-racial é importante para avaliar a efetividade da política de cotas raciais, permitindo verificar a diversidade e representatividade das categorias raciais nos diversos cargos da instituição.



6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lúcio Antônio Machado. **Direito da diversidade**. Porto Alegre: Fabris, 2020.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; SANTOS, Caroline Oliveira. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade**, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022.

BOMFIM, Daiese Quênia Jaala (coord.). **Políticas afirmativas de inclusão e equidade racial**: reflexões acerca do papel dos setores público e privado. Belo Horizonte: Fórum, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 41**. Rel. Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília: STF, 8 de junho de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 186**. Rel. Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília: STF, 25 de abril de 2012.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Nau Social**, Salvador, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS/Campus Canoas, 2018. 267 p.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** Belo Horizonte: Autêntica, 2021. 140 p.

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

PALMA, Vanessa. Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o magistério superior federal. **Boletim de Análise Político Institucional**, Brasília, n. 31, p. 107-113, dez. 2021.



TIMOTEO, Marcela. Cotas raciais em concursos públicos para ingresso nos tribunais de contas brasileiros: Por que estamos longe do ideal? In: BOMFIM, Daiesse Quênia Jaala (coord.). **Políticas afirmativas de inclusão e equidade:** papel dos setores público e privado. Belo Horizonte: Fórum, 2023. p.29-56.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas raciais.** São Paulo: Jandaíra, 2022. 232 p.



