

*Tese para o 50º Congresso Nacional
dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal*

**COTAS RACIAIS:
IMPACTOS E DESAFIOS**

Resumo: O presente artigo aborda a importância das cotas raciais como instrumento de justiça social e combate à discriminação, propondo uma análise sobre os impactos e os desafios para sua implementação, tendo como parâmetro as experiências e estudos realizados desde a publicação da política de cotas no Brasil.

COTAS RACIAIS: IMPACTOS E DESAFIOS

1. Introdução

1.1. Breve histórico da população negra no Brasil

Não há como se analisar a existência e desenvolvimento das cotas raciais, como ação afirmativa, sem entender o contexto histórico da população negra no país e como as políticas públicas (ou ausência delas) impactou na formação do país na forma como conhecemos.

O ingresso da população negra no Brasil remonta ao período colonial e teve como pano de fundo a utilização da escravidão como mão de obra fundamental para a economia da época. Estimativas realizadas apontam que o uso sistemático dos africanos escravizados atingiu números impressionantes¹:

- Entre 1560 e 1850, cerca de 11 milhões de africanos escravizados foram enviados para o Brasil;
- Cerca de 40% dos africanos retirados da África durante o período da escravidão tiveram como destino o território brasileiro;

Muito além do tratamento desumano durante o período da escravidão, cabe questionar em qual situação essa massa da população negra se encontrou após a abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888. Mesmo com o fim da escravidão, a exclusão racial continuou sendo a diretriz ordenadora da sociedade, com uma dinâmica que dificultava o ingresso de negros nas escolas e no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que criminalizava a cultura e religião africana².

As gerações de negros que se seguiram, portanto, não tiveram oportunidades adequadas de trabalho, de estudo e moradia.

¹ SANTOS, Ynaê Lopes dos. Racismo Brasileiro: Uma história de formação do país. São Paulo: Editora Todavia, 2022, p.59.

² SANTOS, Ynaê Lopes dos. Ob. cit., p. 194-196.

Atualmente se constata que a população negra forma a maioria do país. O censo realizado pelo IBGE em 2022 declarou que a população brasileira é 55,5% negra, sendo 45,3% parda e 10,2% pretos³.

No entanto, também é possível constatar através dos dados oficiais que essa maioria não acessa as melhores condições de educação, moradia, saúde e empregos.

Ao se direcionar a análise para o âmbito das carreiras jurídicas, fica ainda mais evidente a ausência de diversidade na composição dos membros do sistema de justiça. O Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros apontou que 80,3% dos magistrados se declaram brancos, 18,1% negros (sendo 16,5% pardos e 1,6% pretos) e 1,6% de origem asiática⁴. Já o levantamento realizado em 2023 pela Pesquisa Nacional da Defensoria Pública constatou que 74% dos Defensores Públicos se autodeclararam brancos⁵ e o Ministério Público de São Paulo apontou uma composição formada por 83% de promotores brancos, com apenas 54 promotores autodeclarados negros em pesquisa realizada em 2015⁶.

A pesquisa realizada pelo Fórum de Equidade e Diversidade no ano de 2023 apontou que as Procuradorias Estaduais são compostas por 81,6% de Procuradores brancos⁷, a indicar que a Advocacia Pública Estadual também requer uma mudança de direcionamento para permitir que seus quadros reflitam a realidade do país.

É sintomático que os números de brancos que compõe os quadros das maiores carreiras do sistema de justiça sejam semelhantes. Há um racismo institucional vigente, contra o qual é dever da Administração Pública não só se posicionar, mas adotar práticas que alterem essa realidade nefasta.

³ IBGE. Censo Demográfico 2022: Identificação étnico-racial da população, por sexo e idade. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros/ Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2018, p. 8. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em: 01/08/2024.

⁵ ESTEVES, Diogo et al. Pesquisa Nacional dos Defensores Públicos – 2021, Brasília: DPU, 2021, p. 57. Disponível em: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/download/pesquisa-nacional-da-defensoria-publica-2023-ebook.pdf>. Acesso em 02/08/2024.

⁶ MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO. Relatório de Levantamento Estatístico do Censo Racial de Membros e Servidores do MP-SP – 2015. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=2577596.PDF. Acesso em 02/08/2024.

⁷ FÓRUM DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CONPEG. Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal. São Paulo: CONPEG, 2023.

1.2. Ações afirmativas e cotas raciais no Brasil

Uma vez constatado que a população negra é diretamente prejudicada pelo tratamento sistêmico, legal e histórico em que está inserida no país, surgiu a discussão sobre as ferramentas que deveriam ser adotadas para reverter ou alterar essa dinâmica, aparecendo o conceito de ações afirmativas.

Nesse contexto, é possível conceituar ações afirmativas como “*políticas dirigidas à correção de desigualdades estruturais, por meio de medidas tendentes a promover a igualdade de oportunidades para membros de grupos sociais vulnerabilizados*”⁸.

No Brasil, a primeira discussão sobre ações afirmativas data de 1968, com a apresentação de parecer, elaborado pelos técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, propondo a elaboração de lei que determinasse porcentagem mínima de empregados “de cor” para empresas privadas. Já em 1983, o Deputado Federal Abdias do Nascimento propôs projeto de lei com base em ações afirmativas, com a previsão de bolsas de estudos, reservas de vaga e incentivos à contratação dos negros⁹.

Assim, as cotas raciais são apenas um dos tipos possíveis de ações dentro do amplo guarda-chuva das ações afirmativas¹⁰ e foi utilizada pela primeira vez pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), se valendo de sua autonomia para implementá-las, sendo seguida por inúmeras outras universidades.

No âmbito legislativo, o marco histórico inicial ocorreu com a publicação da Lei nº 12.711/2012, também chamada de Lei de Cotas, que estabelece a reserva de vagas nas universidades e institutos federais para egressos das escolas públicas e para pretos, pardos e indígenas, e resultou de um amplo e intenso debate entre os vários setores da sociedade.

A aplicação de cotas raciais foi prevista para os concursos públicos federais a partir da publicação da Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas para negros no âmbito da administração pública federal, com o objetivo de refletir melhor a composição racial da população brasileira. Nota-se que a grande diferença para a Lei nº 12.711/2012 é que na cota para concursos não

⁸ VAZ, Livia Sant’Anna. Cotas Raciais – Feminismos Plurais. São Paulo: Jandaíra, 2022, p.18.

⁹ MACHADO, Vanessa. Lei de Cotas no Ensino Superior e Racismo Institucional – conhecendo o trâmite legislativo da Lei 12.711/2012. Jundiá: Paco Editorial, 2020, p.61.

¹⁰ MARTINS, Zilda. Cotas Raciais e o Discurso da Mídia: um estudo sobre a construção do dissenso. 1. Ed – Curitiba: Appris, 2018, p. 72-73.

há o recorte socioeconômico, o que revela que o objetivo principal da Lei nº 12.990/2014 é efetivamente aumentar a participação negra no funcionalismo público.

A política de cotas, em sua essência, foi criada para ser temporária e vigorar enquanto presentes as condições que levaram à sua adoção. Assim, a Lei nº 12.711/2012 previu sua duração pelo prazo de 10 anos, quando então deveria passar por nova revisão pelo Legislativo. Ocorreu, portanto, a aprovação da Lei nº 17.723/2023, com a revisão da Lei de Cotas.

Por sua vez, o artigo 6º da Lei nº 12.990/2014 também estabelece que a reserva de vagas para negros em concursos públicos teria vigência até maio de 2024. Até o momento do encerramento do presente artigo, o Congresso Nacional não havia se manifestado a respeito e para evitar a perda dos efeitos da lei e a insegurança jurídica, foi proferida liminar na ADI 7654, a fim de prorrogar a vigência do modelo atual de cotas raciais em concurso público até que sejam sancionadas novas regras a respeito¹¹.

Constata-se, portanto, que a discussão sobre as cotas não se encontra ultrapassada. Ao contrário, deve ser atualizada e aprofundada para, com a experiência de pouco mais de 10 anos desde sua inclusão no Brasil, possa se tornar cada vez mais efetiva.

1.3. As cotas raciais na Advocacia Pública Estadual

A Lei nº 12.990/2014 não se aplica aos concursos públicos estaduais e municipais. Portanto, ao menos que haja previsão em leis locais ou nas respectivas leis orgânicas, não há obrigatoriedade na aplicação das cotas pelas Procuradorias Estaduais.

Assim, a aplicação das cotas raciais ainda é restrita a poucas Procuradorias Estaduais, mesmo passados mais de 10 anos de sua primeira aplicação no país.

Entre as 27 das Procuradorias Estaduais e DF, foram identificadas apenas 7 que utilizaram cotas raciais em seus concursos de ingresso com base em suas respectivas leis estaduais, quais sejam:

- PGE/MS - Lei Estadual nº 3.594/2008;
- PGE/PR - Lei Estadual nº 14.274/2003;
- PGE/RJ – Lei Estadual nº 6.067/2011;
- PGDF – Lei Distrital nº 6.321/19;
- PGE/MA - Lei Estadual nº 10.404/2015 e 11.399/2020;

¹¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF prorroga validade das cotas raciais em concursos públicos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=540757&ori=Acessado em 10/08/2024>.

- PGE/ES - Lei Estadual n.º 11.094, de 7 de janeiro de 2020;
- PGE/CE – Lei Estadual nº 17.432/2021;

Cabe destacar a recente experiência da PGE\SP, que passou a ser a 8ª Procuradoria a adotar as cotas raciais em seu concurso de ingresso, mesmo sem a obrigatoriedade em lei estadual. O edital do 23º concurso de ingresso na PGE/SP reservou 30% das vagas para pretos, pardos e indígenas, prevendo ainda nota mínima diferenciada para os candidatos cotistas em cada matéria.

Como destacado nos tópicos anteriores, a participação negra nos quadros das PGE's pouco difere das outras carreiras do sistema de justiça, sendo bem inferior à média da população, a demonstrar a necessidade de adoção de ações afirmativas que auxiliem na diminuição das desigualdades apontadas.

Não se trata de uma necessidade recente. No ano de 2022 já houve, dentro da própria Associação Nacional das Procuradorias Estaduais¹², a aprovação de proposta para sugerir às Procuradorias a adoção de cotas em seus concursos para o cargo de Procurador do Estado, reconhecendo a importância da medida.

Cabe às Procuradorias Estaduais, como instituições incumbidas de importante missão democrática, assumirem o compromisso inadiável de reconhecer e enfrentar o problema da falta de representação negra em seus quadros, com a adoção das cotas em seus concursos públicos.

2. Fundamentos constitucionais das cotas raciais

2.1. Ações afirmativas no contexto constitucional

A Constituição Federal de 1988 constituiu um grande marco para a conquista de relevância dos pleitos do movimento negro. Além da criminalização de atos de discriminação/preconceito racial, a discussão sobre o artigo 5º, *caput*, da Constituição, segundo o qual “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*”, abriu caminho para a busca da efetiva igualdade racial¹³.

¹² ANAPE. <https://anape.org.br/noticias/atendendo-a-proposta-da-apeg-anape-sugerira-a-procuradorias-de-todo-o-brasil-a-adocao-de-cotas-raciais>. Acesso em 15/08/2024.

¹³ Art. 5º, *caput*, da Constituição Federal.

A evolução política, doutrinária e jurisprudencial do conceito de igualdade proclamou o princípio da isonomia não apenas no plano formal, mas também no aspecto material ou substancial.

Nesse sentido, esclarece IKAWA¹⁴:

“(...) Apenas o princípio da igualdade material, prescrito como critério distributivo, percebe tanto aquela igualdade inicial, quanto essa diferença em identidade e contexto. Para respeitar a igual inicial em dignidade e a diferença, não basta, portanto, um princípio de igualdade formal(...)”

Ao se reconhecer que a sociedade brasileira apresenta desigualdades históricas para uma parcela significativa da população, as ações afirmativas são um instrumento legal legítimo para atingir a igualdade material, ou seja, a efetiva igualdade de oportunidades para todos.

As políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação positiva também se fundamentam nas previsões constitucionais do pluralismo de ideias, um dos fundamentos do Estado Brasileiro, conforme dispõe o artigo 1º, V, da Constituição¹⁵, e na previsão da construção de “*uma sociedade livre, justa e solidária*”, conforme exsurge do artigo 3º, I¹⁶.

Ademais, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, incorporada pelo Decreto nº 65.810/69, onde prevê em seu artigo 1º, item 4¹⁷, que:

“não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar processo adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos”

¹⁴ IKAWA, Daniela. Ações Afirmativas em Universidades. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008, p. 150.

¹⁵ Art. 1º, V da Constituição Federal.

¹⁶ Art. 3º, I da Constituição Federal.

¹⁷ BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 01 set. 2024.

Desta forma, as cotas raciais visam corrigir as desigualdades históricas e promover a inclusão social, estando em plena consonância com o ordenamento pátrio, garantindo a efetividade das determinações constitucionais.

2.2. Supremo Tribunal Federal e a constitucionalidade das cotas raciais

O Supremo Tribunal Federal desempenhou um papel crucial na consolidação das cotas raciais como uma política legítima e constitucional no Brasil. Em abril de 2012, no julgamento da ADPF nº 186, o STF reconheceu por unanimidade a constitucionalidade das cotas raciais em universidades públicas¹⁸. A ação, movida pelo Partido Democratas (DEM), questionava a validade do sistema de cotas adotado pela Universidade de Brasília, argumentando que a medida violaria o princípio da igualdade e seria discriminatória.

No entanto, o STF, sob a relatoria do ministro Ricardo Lewandowski, entendeu que as cotas raciais constituem uma forma de ação afirmativa necessária para reparar desigualdades históricas e promover a diversidade no ambiente acadêmico. O Tribunal afirmou que o princípio da igualdade previsto na Constituição Federal deve ser interpretado à luz da realidade social, permitindo a adoção de políticas que visem a redução das desigualdades raciais.

Posteriormente, no julgamento da ADC nº 41¹⁹, o STF reafirmou seu posicionamento ao julgar a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, que estabeleceu cotas raciais de 20% em concursos públicos federais. O Tribunal considerou que essa medida é compatível com os princípios constitucionais, especialmente com os objetivos fundamentais da República, que incluem a promoção do bem de todos e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Outro importante aspecto da decisão prolatada na ADC nº 41 foi estabelecer os parâmetros mínimos para a aplicação das cotas pela Administração Pública, nestes termos fixados no acórdão:

¹⁸ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Julgada em 26 abr. 2012. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>. Acesso em: 09 set. 2024.

¹⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgada em 5 out. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>. Acesso em: 09 set. 2024.

“(…) 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 dos concursos; (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.(…)” (ADC 41, Relator(a): ROBERTO BARROSO. Data de julgamento em 08/06/2017. Data de Publicação: DJe 17/08/2017)

Assim, o STF consolidou a jurisprudência favorável às cotas raciais, uniformizando as decisões judiciais e evitando a proliferação de decisões contraditórias, seja para assegurar a constitucionalidade da medida, seja para definir seu formato essencial.

2.3. Contribuição das cotas para a justiça social

Seguindo na análise das cotas raciais e sua relação com as normas constitucionais, cabe destacar que a busca por justiça social, prevista no 3º da Constituição Federal como objetivo da República, é um elemento essencial para a fundamentação das ações afirmativas e, em especial, da política de cotas.

Vale destacar que a justiça social não se restringe apenas à redistribuição de renda, como destacado no julgamento da ADPF 186²⁰:

Dito de outro modo, justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. Esse modo de pensar revela a insuficiência da utilização exclusiva do critério social ou de baixa renda para promover a integração social de grupos excluídos mediante ações afirmativas, demonstrando a necessidade de incorporar-se nelas considerações de ordem étnica e racial.

Como se vê, seu maior mérito consiste em promover a diversidade em campos tradicionalmente homogêneos, permitindo que instituições de ensino superior e

²⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Julgada em 26 abr. 2012. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>. Acesso em: 09 set. 2024.

organizações, públicas ou privadas, se beneficiem de um ambiente mais plural, onde diferentes perspectivas culturais e sociais enriquecem o diálogo e a inovação. Além disso, a presença de indivíduos de várias origens em posições de destaque contribui para desafiar estereótipos e preconceitos, criando um ciclo virtuoso de inclusão e participação. (ADPF 186 DF, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI. Data de julgamento: 26/04/2012. Data de Publicação: DJe 20/10/2014)

Dessa maneira, as cotas não são apenas um mecanismo de reparação histórica, mas também uma estratégia para fomentar ambientes mais inclusivos e fortalecidos pela diversidade.

Por último, é importante reconhecer que as cotas, por si só, não são uma solução definitiva para as profundas desigualdades sociais.

Elas devem ser vistas como parte de um conjunto mais amplo de políticas públicas voltadas para a inclusão social e a redução da pobreza. Investimentos em educação básica de qualidade, políticas de saúde pública, moradia e outras formas de suporte social são essenciais para garantir que as cotas não sejam utilizadas apenas como paliativos para problemas estruturais. Combinadas, no entanto, essas iniciativas podem não apenas promover igualdade de oportunidades, mas também permitir um amplo desenvolvimento econômico e social do país.

3. Resultados das Cotas Raciais

3.1. Críticas à política de cotas

As cotas raciais enfrentaram críticas ferrenhas desde os inícios dos debates sobre o tema e, por isso, foram objeto de amplas discussões e mobilizações por diversos atores, como a mídia, a comunidade acadêmica, os movimentos sociais, as instituições públicas, parlamentares e como último palco, o próprio Judiciário. Entre os argumentos contrários à sua implementação, que são repetidas até hoje, são: “1) a defesa de que medidas universalistas teriam o mesmo efeito; 2) a divisão do país em raças ou racialização da distribuição de direitos; e 3) a marginalização de uma outra parte da população, os brancos pobres.”²¹

²¹ MACHADO, Vanessa. Lei de Cotas no Ensino Superior e Racismo Institucional – conhecendo o trâmite legislativo da Lei 12.711/2012. Jundiaí: Paco Editorial, 2020, p. 195-196.

Como se pode constatar, muitas dessas críticas foram afastadas pela análise da constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, didaticamente descartando as alegações de divisão racial, marginalização e até mesmo prejuízo à qualidade do trabalho, ao definir que:

“(..)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 da população afrodescendente (...)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 estatais²² (ADC 41, Relator(a): ROBERTO BARROSO. Data de julgamento em 08/06/2017. Data de Publicação: DJe 17/08/2017.)

Por sua vez, a experiência de mais de 10 anos de aplicação da política de cotas não produziu nenhum argumento relevante para a suposta divisão de raças no país. Ao contrário, resultou em uma maior valorização da participação negra na sociedade, inclusive com o aumento das pessoas autodeclaradas negras²³ no censo realizado pelo IBGE.

Ademais, como já afirmado, a aplicação da política de cotas não inviabiliza a adoção de outras medidas, universalistas ou não, que também tenham como resultado a busca pela redução das desigualdades sociais.

Destaca-se que não foram encontrados estudos sobre a aplicação das cotas que concluíssem pela invalidade da política de cotas. Ao contrário, muitos estudos apontaram resultados positivos significativos, apesar de também apontarem questões que precisam ser aprimoradas na aplicação da medida.

3.2. Resultados e impactos observados

As cotas raciais são comumente apontadas como discriminações positivas, em que membros de uma minoria são favorecidos para compensar desvantagens históricas e sociais. Trata-se

²² SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgada em 5 out. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>. Acesso em: 09 set. 2024.

²³ Censo 2022: população parda supera a branca pela 1ª vez. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-12/censo-2022-populacao-parda-supera-branca-pela-1a-vez>. Acessado em 31/07/2024.

de um tratamento desigual que tem como objetivo igualar as oportunidades entre todos os grupos que integram a sociedade²⁴.

A inclusão social decorrente da aplicação das cotas, no entanto, tem a capacidade de promover mudanças ainda mais profundas na estrutura da sociedade, como elencado por VAZ²⁵:

- “a. o fomento da convivência com a diversidade;*
- b. a mobilidade social, por possibilitar a ascensão social de pessoas dos grupos raciais subalternizados, tornando a “comunidade mais igualitária em termos gerais”;*
- c. o favorecimento do desenvolvimento econômico, já que muitos países têm sua população formada por maioria ou significativa parcela de indivíduos pertencentes a tais grupos, como é o caso do contingente negro no Brasil;*
- d. o estímulo a outros eventuais destinatários da política pública, por meio de “exemplos vivos de mobilidade social ascendente”;*
- e. a desconstrução de estereótipos negativos, que perpetuam o estigma de inferioridade dos membros de tais grupos vulnerabilizados;*
- f. o aproveitamento de talentos desperdiçados e apagados pelo racismo e outras formas de opressão que com ele se interseccionam.”*

Todos esses são resultados indiretos ao aumento da participação da população negra nas universidades e nos cargos públicos.

Passados cerca de 10 anos da aprovação e aplicação da Lei de Cotas e sua aplicação aos concursos públicos e universidades públicas, muitos estudos foram realizados para a análise dos resultados alcançados.

Podemos citar o estudo realizado na UNESP, que avaliou o desempenho dos cotistas da UNESP, com a seguinte conclusão:

“De um modo geral, os dados coletados neste estudo indicaram que não há diferenças relevantes de rendimento acadêmico entre os estudantes que

²⁴ WIEVIORKA, M. LA discriminación positiva. La Vanguardia, Barcelona, 11 nov. 2004. Disponível em: https://www.almendron.com/politica/pdf/2004/reflexion/reflexion_0474.pdf. Acesso em: 16/08/2024.

²⁵ VAZ, Livia Sant’Anna. Cotas Raciais – Feminismos Plurais. São Paulo: Jandaíra, 2022, p.58-59.

ingressaram na UNESP pelo sistema universal e aqueles que ingressaram pelo sistema de reserva de vagas, no período de 2014 a 2017.²⁶

Já estudo realizado entre estudantes cotistas de universidades de todos o país, apontou como conclusão que *“não há diferença prática entre o conhecimento de alunos cotistas por razões raciais ou sociais e o de seus colegas de classes que não são cotistas.²⁷”*

Quanto ao impacto direto no perfil dos estudantes nas universidades federais, o seguinte estudo apontou:

“Nossos achados apontaram que, em linhas gerais, a participação de ingressantes oriundos do ensino médio público aumentou de 55,4 para 63,6% entre 2012 e 2016, com substanciais acréscimos para estudantes pretos, pardos e indígenas. Esses incrementos aconteceram para a maioria absoluta das instituições, em particular para aquelas mais seletivas e que partiam de patamares de inclusão social mais baixos; por outro lado, algumas das Ifes parecem ter sido penalizadas pelas ações afirmativas e tornaram-se menos inclusivas que em 2012, embora ainda obedeçam aos requisitos mínimos da Lei.²⁸”

Referidos estudos parecem indicar, portanto, que a aplicação prática da política de cotas demonstrou efetivo impacto social e alteração na participação negra nas universidades, sem prejuízo à qualidade do ensino ou do trabalho. Com a ressalva de que a mera inclusão nos termos da lei não garante o resultado positivo imediato.

Em relação ao resultado em concursos públicos, há impactos relevantes na aplicação das políticas de cotas raciais, ainda que não no volume desejado:

Dados sistematizados em nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), elaborados por Silva e Lopez (2021), apontam que a composição racial dos servidores públicos civis da União mudou sensivelmente em 2020, comparativamente aos dados de duas décadas atrás. Ainda segundo a mesma fonte,

²⁶ GALHARDO, Eduardo; VASCONCELOS, Mário Sérgio; FREI, Fernando; RODRIGUES, Edgar Bendahan. Desempenho acadêmico e frequência dos estudantes ingressantes pelo Programa de Inclusão da UNESP. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 25, n. 03, nov. 2020, p. 719.

²⁷ WAINER, J. e MELGUIZO, T. Políticas de inclusão no ensino superior: avaliação do desempenho dos alunos baseado no Enade de 2012 a 2014. Educação e Pesquisa, v. 44, e162807, São Paulo, 2018.

²⁸ SENKEVICS, Adriano Souza, MELLO, Ursula Mattioli. O Perfil Discente das Universidades Federais Mudou Pós-Lei de Cotas? Cadernos De Pesquisa, 49(172), 184–208. 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/KSvkm3DG3pPZYvpXxQc6PFh/#>. Acessado em 15/08/2024.

no ano de 2000 os servidores públicos que se autodeclararam negros (pretos e pardos) eram 17% do total — percentual que subiu para 38% no ano de 2020, certamente em função dos efeitos da Lei n. 12.990/2014. (...) Portanto, os dados anteriores sugerem que a despeito de a lei de cotas raciais em concursos públicos ter possibilitado uma mudança — mesmo que muito aquém do desejado — na composição racial do funcionalismo público, ainda assim é crucial um esforço de aprimoramento da política pública em questão, em especial para dirimir eventuais lacunas na implementação da lei e, dessa forma, possibilitar que os indivíduos negros possam ocupar um repertório maior de cargos no funcionalismo público, sobretudo quando se consideram as funções com maiores níveis de remuneração, prestígio e poder decisório.²⁹

Como se vê, os estudos apresentados apontam que a política de cotas requer necessários aprimoramentos para atingir o potencial almejado pela lei.

Assim, a grande discussão atual é pela forma e modelos adotados para garantir a eficácia das cotas, considerando que em inúmeros concursos foram identificados o preenchimento das cotas abaixo da previsão legal.³⁰

4. Desafios na Implementação e Fiscalização

4.1. As comissões de heteroidentificação

A implementação de políticas de cotas enfrenta desafios práticos, como a definição de critérios de elegibilidade justos e eficazes e a criação de mecanismos de fiscalização para garantir a transparência e o cumprimento das cotas. Nesse contexto, a instituição das comissões de heteroidentificação é o principal meio de controle adotado para que a política das cotas atinja sua finalidade primordial, evitando a ocorrência de autodeclarações falsas.

²⁹ 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 e Sociedade*, 2022, n. 145, p. 98.

³⁰ 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 e Sociedade*, 2022, n. 145, p. 99.

Ainda que sua instituição não seja uma exigência legal, o STF considerou as comissões de heteroidentificação como mecanismos complementares de heteroidentificação. A prática leva a concluir que adoção apenas da autodeclaração pode abrir margem para fraudes³¹.

Por sua vez, há uma evidente dificuldade de aplicação das regras previstas na Lei de Cotas, visto não haver uma padronização entre as bancas de heteroidentificação, que são os responsáveis para averiguar a autodeclaração racial dos candidatos. É um tema que merece mais atenção.

Nesse contexto, podem ser apontados como norteadores da Administração Pública, usando a ampla jurisprudência que se tem formado a respeito: a necessidade motivação do ato administrativo que analisa a autodeclaração e a previsão em edital da possibilidade de interposição de recurso pelo candidato, respeitando a ampla defesa e o contraditório³².

Outras indicações às bancas de heteroidentificação foram resumidas a seguir:

(...) consideramos importante estabelecer alguns parâmetros referentes à heteroatribuição para fins de definição das/os destinatárias/os do sistema de cotas raciais, dentre os quais: a) obrigação da Administração Pública de fiscalizar o sistema de cotas, para sua correta e eficaz implementação; b) autodeclaração como critério a priori e de presunção relativa da condição de negra/o; c) características fenotípicas – e não a ascendência negra – como critério para definição da pertença racial e, portanto, validação da autodeclaração; d) necessidade de instituição de comissões de heteroidentificação como mecanismo complementar à autodeclaração racial; e) importância de se observarem a diversidade étnico-racial e de gênero, bem como a participação do movimento social negro na composição das comissões; f) necessidade de verificação presencial ou mesmo telepresencial das características fenotípicas das/os candidatas/os, não devendo a comissão se valer, em suas decisões, apenas da análise de fotografias – que são facilmente manipuláveis; g) desnecessidade /invalidade da prova pericial ou documental para constatação da condição de negra/o; h) imprescindibilidade de motivação das decisões da comissão para afastar a presunção relativa de

³¹ VAZ, Lívia Sant'Anna. Cotas Raciais – Feminismos Plurais. São Paulo: Jandaíra, 2022, p.116.

³² VAZ, Lívia Sant'Anna. Cotas Raciais – Feminismos Plurais. São Paulo: Jandaíra, 2022, p.110.

*veracidade da autodeclaração racial; j) importância da tempestividade do processo de heteroidentificação.*³³

É essencial que haja uma regulamentação mais clara e padronizada, acompanhada de treinamento adequado para os membros das bancas de identificação, a fim de reduzir as possibilidades de erros e injustiças, que podem prejudicar a imagem da política de cotas perante a opinião pública.

Assim, este é um tema que necessita de uma definição mais precisa para assegurar que a política de cotas cumpra seu papel vital de promover a equidade e corrigir desigualdades históricas, sem desvirtuar seus objetivos originais.

4.2. Os destinatários da política de cotas raciais

Segundo a Lei nº 12.990/2014, a política de cotas raciais prevê como destinatários da reserva de vagas as pessoas negras, pretas ou pardas, segundo os critérios adotados pelo IBGE. Ainda assim, resta a questão de como definir quem é considerado negro no Brasil, considerando a população em grande parte mestiça que compõe o nosso país.

Assim, é estabelecido que ao se analisar se a pessoa é preta ou parda, se deve considerar o critério fenotípico, e não de ascendência, até mesmo em razão das características do preconceito racial no Brasil, como bem esclarece VAZ³⁴:

“(...) As relações raciais estabelecidas na sociedade brasileira resultam na predominância do preconceito racial de marca. Ou seja, aqui, o racismo e a discriminação racial têm por base construções sociais que classificam e marginalizam determinadas pessoas, em razão de suas características fenotípicas, associadas ao grupo étnico-racial a que pertencem, afetando os indivíduos em virtude de sua aparência racial e não de sua ascendência ou composição genética. As experiências e características físicas de nossos/as ascendentes podem ser relevantes para a formação do nosso sentimento de pertença étnico-racial. No entanto, não são, de modo algum, determinantes para fins de implementação das cotas raciais.”

³³ VAZ, Livia Sant'Anna. Ob. Cit., p.116.

³⁴ VAZ, Livia Sant'Anna. Ob. Cit., p.116.

Nesse contexto, a autodeclaração prevista no artigo 2º da Lei nº 12.990/2014 não é absoluta, pois em seu próprio parágrafo único estabelece a possibilidade de sanção em caso de falsidade.

O STF, por sua vez, ao analisar a constitucionalidade das cotas, introduziu o conceito de zona cinzenta, quando se há dúvida razoável sobre o fenótipo do candidato:

(...) deve-se ter bastante cautela nos casos que se enquadrem em zonas cinzentas. Nas zonas de certeza positiva e nas zonas de certeza negativa sobre a cor (branca ou negra) do candidato, não haverá maiores problemas. Porém, quando houver dúvida razoável sobre o seu fenótipo, deve prevalecer o critério da autodeclaração da identidade racial.³⁵ [ADC 41, voto do rel. min. Roberto Barroso, j. 8-6-2017, P, DJE de 17-8-2017. Grifos próprios]

O posicionamento do STF é criticado pela doutrina, por acrescentar um elemento de incerteza à análise das bancas de heteroidentificação:

“A tese fragiliza a atuação das bancas, dirimindo a sua autoridade na deliberação sobre a condição de cotistas dos candidatos (...) Segundo o autor, o conceito de zona cinzenta dá margem para que se alegue a impossibilidade de qualquer conclusão razoável e não-arbitrária por parte das comissões³⁶”

Cabe ressaltar que a análise da adequação da autodeclaração dos candidatos deve respeitar a dignidade e privacidade, requisitos considerados indispensáveis pelo STF. Assim, são ilegais quaisquer avaliações antropométricas em que se mede as variações físicas e a composição corporal dos candidatos cotistas.

No entanto, as complicações verificadas para a identificação dos destinatários das cotas, inclusive com a possibilidade de revisão judicial das decisões das bancas de heteroidentificação, não são um impeditivo para sua atuação, já que são o meio que melhor se pode avaliar as nuances do racismo no Brasil. Nesse sentido:

³⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgada em 5 out. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>. Acesso em: 09 set. 2024.

³⁶ ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Judicialização em Concurso Públicos a partir da Lei 12.990/2014. Brasília: Enap, 2023, p. 24. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7819>. Acesso em 20/08/2024.

Como visto, o que importa para as ações afirmativas é a “raça social”, resultante histórico, social e cultural, dos processos de racialização onde atribuídas identidades, socialmente engendradas, a indivíduos e grupos. Nada a ver, portanto, com oficializar “a verdade sobre a raça” (Hofbauer, 2003: 95), mas sim com a tarefa de investigar os sentidos que, ao longo da história e no presente, quando concretizada a política, são socialmente atribuídos mediante a construção social da identidade racial, como visto acima. Verificar a veracidade, portanto, encerra dupla tarefa: desvendar a que identidade racial (documental, privada, pública, social) referiu-se o autodeclarante, além de aferir se a vivência declarada atende, de modo concreto, à centralidade que os objetivos da política pública dão à raça social.³⁷

Assim compreendida a questão, se torna essencial para a avaliação da autodeclaração e a identificação dos destinatários da política de cotas o conhecimento amplo da estrutura racial no Brasil e dos objetivos da política de cotas.

Não se presume, de maneira nenhuma, que as bancas de heteroidentificação atuem como Tribunais Raciais, apenas como limitadores da política de cotas para, além de identificar as possíveis fraudes, possam identificar destinatários que realmente alterem a representação negra nos espaços públicos.

4.3. Efetividade das cotas raciais

Um dos grandes desafios identificados na aplicação da política de cotas, especialmente nos concursos públicos, é o não preenchimento de todas as vagas oferecidas aos candidatos cotistas. Diversos elementos podem ser apontados como limitadores dessa ação afirmativa adotada, como já foi identificado em estudo:

Dentre os mecanismos que podem explicar a não observância do percentual mínimo de vagas que devem ser reservadas às pessoas negras (em especial nos cargos de maior remuneração e prestígio), é possível citar: (a) a ocorrência do fenômeno da segmentação de vagas, quando da elaboração do edital do concurso; (b) a não previsão de convocação posterior de candidatos/as negros/as em vagas

³⁷ DIAS, Gleidson Renato Martins; JUNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares. *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*. Canoas: IFRS Campus Canoa, 2018.

*excedentes; (c) a ausência de um padrão para a realização das convocações de candidatos/as aprovados/ as na ampla concorrência e nas vagas reservadas; e (d) a carência de maior conhecimento e ciência quanto aos ditames fundamentais da Lei n. 12.990/2014.*³⁸

Destaca-se a experiência da Defensoria Pública de São Paulo ao constatar que NENHUMA das vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas foi preenchida após finalização do 7º concurso de ingresso na carreira de Defensor Público do Estado de São Paulo, encerrado no ano de 2015.³⁹

Algumas conclusões foram apontadas pelo órgão, após realização de estudo, para lidar com a ausência de efetividade da política de cotas⁴⁰:

*“(...)Outrossim, é essencial que sejam realizados censos periódicos com vistas ao mapeamento da composição étnico-racial da instituição e à identificação das trajetórias funcionais dos indivíduos pretos, pardos e indígenas. **A ausência de sistematização de tais informações impede a exata mensuração dos êxitos e fragilidades da política de cotas étnico-raciais, a qual deve produzir efeitos concretos não apenas no que diz respeito à facilitação do acesso à instituição, como também na garantia de permanência dos seus beneficiários nos quadros da instituição a partir de bases não-discriminatórias.** A ausência de dados suficientes a respeito da execução da política pública de cotas étnico-raciais não apenas dificulta o seu aprimoramento constante, limitando o alcance de seus resultados, como também o necessário controle externo a ser realizado pelas entidades e movimentos que representam os interesses dos potenciais beneficiários de tal política. **Acrescente-se que os apontamentos trazidos a partir de tais estudos e da análise crítica dos editais também são de extrema relevância para impedir que o eventual baixo número de candidatos pretos, pardos e indígenas aprovados seja erroneamente justificado a partir da suposta ausência de candidatos cotistas que possuam a qualificação exigida para o exercício da função pública (com reforço de argumentos de cunho estritamente meritocrático) quando, na verdade, ao longo do processo de seleção podem operar filtros objetivos e subjetivos que acabam por interferir, muitas vezes silenciosamente, no resultado da política adotada***

³⁸ DIAS, Gleidson Renato Martins; JUNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares. *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*. Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018.

³⁹ DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Nota Técnica Sobre Cotas Étnico-raciais no Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor (a) Público (a) do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/61231f13-d744-cd4f-60f5-598a4f2c5d2b>. Acessado em 12/08/2024.

⁴⁰ DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Ob. Cit.

(...)”(Nota Técnica Sobre Cotas Étnico-raciais no Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor (a) Público (a) do Estado de São Paulo). Grifos nossos.⁴¹

O referido estudo apresentou diversas proposições visando tornar efetiva a ação afirmativa adotada, entre elas: a) eliminação da cláusula de barreira aos candidatos que concorram às vagas destinadas à negros e indígenas, em uma ou mais fases do concurso; b) pontuação mínima diferenciada aos candidatos cotistas⁴².

Nesse mesmo sentido e reconhecendo o baixo impacto das cotas nos concursos da magistratura, a Resolução nº 516/2023 do CNJ vedou o estabelecimento de cláusula de barreira para candidatos cotistas nos concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Judiciário, em provas objetivas⁴³.

A pontuação mínima diferenciada também foi aplicada no 9º concurso de ingresso para a carreira de Defensor Público de SP, em atendimento às propostas realizadas pelo estudo realizado. Seguindo o mesmo direcionamento, a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo também aplicou pontuação mínima diferenciada aos cotistas em seu 23º Concurso de Ingresso, em andamento até o encerramento do presente artigo.

Aponta-se, novamente, a importância de dados e pesquisas que indiquem distorções ou averiguem a política de cotas no contexto dos concursos públicos. É necessário que mais estudos tragam elementos para análise do processo de implementação das cotas e contribuam para apontar novas estratégias para alcançar mais representatividade nos órgãos públicos.

É necessário, portanto, um olhar crítico para a política de cota, não sendo suficiente apenas a previsão inócua em edital para garantir a efetividade da medida.

4.4. Exigência de regulamentação da política de cotas por lei local

⁴¹ DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Nota Técnica Sobre Cotas Étnico-raciais no Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor (a) Público (a) do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/61231f13-d744-cd4f-60f5-598a4f2c5d2b>. Acessado em 12/08/2024.

⁴² DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Ob. Cit.

⁴³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 516/2023, Disponível em : <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5226>. Acessado em 14/09/2023

Como citado anteriormente, a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, de forma inovadora entre as Procuradorias Estaduais, incluiu as cotas raciais em concurso público de ingresso na carreira sem a exigência em lei estadual ou lei específica.

Não se vislumbra qualquer afronta ao regramento legal e constitucional dos concursos públicos, já que a adoção de ações afirmativas é incentivada pela Constituição Federal para se alcançar a justiça social e a equidade real que são pilares do nosso ordenamento jurídico.

Mesmo o STF já se posicionou favoravelmente à adoção das cotas em edital sem previsão legal específica, como se pode constatar abaixo no estudo que acompanhou a jurisprudência do Supremo em matéria das cotas raciais:

“O STF, contrariando o município, destacou dos autos que, além da existência da Lei estadual nº 6.607/2011 do Estado do Rio de Janeiro, a mera previsão editalícia já é suficiente para fixar a reserva, desde que não afronte qualquer lei, como se destaca da decisão:

No presente caso, a Reclamante [município de Paraty] aduz, na prática, a nulidade do edital, que ela mesma elaborou, por alegada ausência de base legal, muito embora conste no referido instrumento convocatório (eDoc. 3, fl. 5, item 10.9.1) o fundamento da reserva de vagas na Lei 6.067/2011, do Estado do Rio de Janeiro. É oportuno destacar que, conforme apontou o Juízo reclamado, outros candidatos beneficiários da reserva de vagas já tomaram posse. E diferentemente do que a Reclamante sustenta, o trecho transcrito do acórdão da ADC 41/2017 não fixou a exigência de lei local para o estabelecimento de cotas para concurso público. O sentido é outro: deu extensão ao precedente vinculante, a fim de evitar o ajuizamento de ações de controle de constitucionalidade específicas, em face de cada norma editada pelos diversos níveis do Poder Público.

Em suma, o STF esclareceu que a ADC 41/2017 não fixa a necessidade de lei local para a reserva de vagas, e negou seguimento à Reclamação, por falta de aderência ao paradigma invocado.⁴⁴”

Ainda que uma novidade entre as Procuradorias Estaduais, vários órgãos do Estado de São Paulo adotam posicionamento semelhante, baseando-se na legislação federal sobre o tema

⁴⁴ ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Judicialização em Concurso Públicos a partir da Lei 12.990/2014. Brasília: Enap, 2023, p. 24. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7819>. Acesso em 20/08/2024.

para fundamentar a adoção a reserva de vagas para candidatos que se declararem negros, a exemplo do Ministério Público de São Paulo⁴⁵ e do Tribunal de Contas de São Paulo (Resolução nº 04/2022)⁴⁶.

Constata-se, portanto, que a omissão legal sobre o tema não é obstáculo para a adoção das cotas raciais pelas Procuradorias Estaduais. E sendo a medida um meio de se atingir os objetivos da República, não pode a Advocacia Pública Estadual se furtar de atuar em prol da busca pela igualdade racial.

5. Conclusão

Não há como pensar no futuro das cotas raciais no Brasil sem que haja um diálogo abrangente que reconheça os avanços conquistados, mas também os desafios ainda presentes, especialmente quanto à ampliação da política de cotas nos concursos públicos.

A persistência do debate e a busca por soluções efetivas são essenciais para que as cotas sejam um instrumento real de mudança na estrutura social e contribuam para a construção de um país justo.

Causa impacto o quanto a política de cotas ainda é pouco adotada no âmbito da Advocacia Pública Estadual, mesmo comprovada a reduzida participação da população negra em seus quadros. E como visto, a ausência de lei estadual prevendo as cotas não é um impeditivo para a adoção da ação afirmativa.

A experiência com a implementação de cotas raciais em universidades e concursos públicos federais oferece valiosas lições para aprimorar e fortalecer essa ação afirmativa, sendo o ponto primordial a necessidade de acompanhamento constante pelos órgãos da Administração Pública, já que a análise prática indica que a mera previsão em edital não assegura a eficácia plena da medida.

São muitas as ações que podem ser adotadas pela Administração Pública para garantir uma postura mais ativa na implementação das cotas, que resumem os pontos debatidos no presente artigo, como: a) adoção de bancas de heteroidentificação preparadas para evitar fraudes; b)

⁴⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO. Cota Racial em concurso do MPSP alinha instituição ao Supremo. Disponível em: <https://mpsp.mp.br/w/cota-racial-em-concurso-do-mpsp-alinha-instituicao-ao-supremo>. Acesso em 13/09/2024.

⁴⁶ TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Resolução nº 04/2022 - Dispõe sobre a regulamentação de reserva aos candidatos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos no Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

acompanhamento dos resultados das políticas de cotas adotadas; c) identificação de gargalos para o preenchimento integral das vagas ofertadas, como a cláusula de barreira.

No entanto, também se pode concluir que não é a mera previsão em edital que irá atingir os objetivos almejados. É fundamental realizar um acompanhamento contínuo dos programas, monitorando os resultados, identificando desafios e buscando soluções para garantir a efetividade das cotas.

Assim, as cotas raciais representam um passo fundamental em direção à concretização dos objetivos fundamentais da República, com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

6. Referências bibliográficas

ADPF 186 DF, Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Data de julgamento: 26/04/2012. Data de Publicação: DJe 20/10/2014.

ANAPE. Disponível em: <https://anape.org.br/noticias/atendendo-a-proposta-da-apeg-anape-sugerira-a-procuradorias-de-todo-o-brasil-a-adocao-de-cotas-raciais>. Acesso em: 15/08/2024.

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 e Sociedade*, n. 145: 91-111, 2022.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 01 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 10 jan. 2003.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 30 ago. 2012. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 09 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 direta e indireta e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

Censo 2022: população parda supera a branca pela 1ª vez. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-12/censo-2022-populacao-parda-supera-branca-pela-1a-vez>. Acessado em 31/07/2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros/ Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em: 01/08/2024.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Nota Técnica Sobre Cotas Étnico-raciais no Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor (a) Público (a) do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/61231f13-d744-cd4f-60f5-598a4f2c5d2b>. Acessado em 12/08/2024.

DIAS, Gleidson Renato Martins; JUNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares. Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS Campus Canoa, 2018.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Judicialização em Concurso Públicos a partir da Lei 12.990/2014. Brasília: Enap, 2023. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7819>. Acesso em 20/08/2024.

ESTEVES, Diogo et al. Pesquisa Nacional dos Defensores Públicos – 2021, Brasília: DPU, 2021. Disponível em: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/download/pesquisa-nacional-da-defensoria-publica-2023-ebook.pdf>. Acesso em 02/08/2024.

FERES JR., João; DAFLON, Verônica Toste. Ação Afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo sobre a retórica acadêmica. Sociologias. Porto Alegre, ano 17, n. 40, p. 92-123, 2015.

FÓRUM DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CONPEG. Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal. São Paulo: CONPEG, 2023.

GALHARDO, Eduardo; VASCONCELOS, Mário Sérgio; FREI, Fernando; RODRIGUES, Edgar Bendahan. Desempenho acadêmico e frequência dos estudantes ingressantes pelo

Programa de Inclusão da UNESP. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 25, n. 03, p. 701-723, nov. 2020.

IBGE. Censo Demográfico 2022: Identificação étnico-racial da população, por sexo e idade. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IKAWA, Daniela. Ações Afirmativas em Universidades. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

MACHADO, Vanessa. Lei de Cotas no Ensino Superior e Racismo Institucional – conhecendo o trâmite legislativo da Lei 12.711/2012. Jundiaí: Paco Editorial, 2020.

MARTINS, Zilda. Cotas Raciais e o Discurso da Mídia: um estudo sobre a construção do dissenso. 1. Ed – Curitiba: Appris, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO. Cota Racial em concurso do MPSP alinha instituição ao Supremo. Disponível em: <https://mpsp.mp.br/w/cota-racial-em-concurso-do-mpsp-alinha-institui%C3%A7%C3%A3o-ao-supremo>. Acesso em 13/09/2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO. Relatório de Levantamento Estatístico do Censo Racial de Membros e Servidores do MP-SP – 2015. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/pls/portal!/PORTAL.wwwpob_page.show?_docname=2577596.PDF. Acesso em 02/08/2024.

RODRIGUES, E.B. Desempenho acadêmico e frequência dos estudantes ingressantes pelo Programa de Inclusão da UNESP. Revista Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 25, n. 03, p. 701-723, nov. 2020.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. Racismo Brasileiro: Uma história de formação do país. São Paulo: Todavia, 2022.

SENKEVICS, Adriano Souza, MELLO, Ursula Mattioli. O Perfil Discente das Universidades Federais Mudou Pós-Lei de Cotas? Cadernos De Pesquisa, 49(172), 184–208. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KSvkm3DG3pPZYvpXxQc6PFh/#>. Acessado em 15/08/2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF prorroga validade das cotas raciais em concursos públicos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=540757&ori=Acessado> em 10/08/2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41. Relator(a): Roberto Barroso. Data de julgamento em 08/06/2017. Data de Publicação: DJe 17/08/2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Julgada em 26 abr. 2012. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>. Acesso em: 09 set. 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Resolução nº 04/2022 - Dispõe sobre a regulamentação de reserva aos candidatos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos no Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

VAZ, Livia Sant'Anna. Cotas Raciais – Feminismos Plurais. São Paulo: Jandaíra, 2022.

WAINER, J. e MELGUIZO, T. Políticas de inclusão no ensino superior: avaliação do desempenho dos alunos baseado no Enade de 2012 a 2014. Educação e Pesquisa, v. 44, e162807, São Paulo, 2018.

WIEVIORKA, M. La discriminación positiva. La Vanguardia, Barcelona, 11 nov. 2004. Disponível em: https://www.almendron.com/politica/pdf/2004/reflexion/reflexion_0474.pdf. Acesso em: 16/08/2024.