

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

QUEM PODE SER NEGRO NO BRASIL?

**Uma análise crítica sobre a legislação relativa à reservas de vagas em
concurso públicos federais por critérios raciais.**

EDVALDO JOSÉ DA SILVA FILHO

CARUARU

2019

EDVALDO JOSÉ DA SILVA FILHO

QUEM PODE SER NEGRO NO BRASIL?

**Uma análise crítica sobre a legislação relativa à reservas de vagas em
concurso públicos federais por critérios raciais.**

**Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao
Centro Universitário Tabosa de Almeida -
ASCES/ UNITA, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientadora: Msc. Roberta Cruz da Silva.**

CARUARU

2019

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___.

Presidente: Msc. Roberta Cruz da Silva

Primeiro Avaliador

Segundo Avaliador

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem por escopo abordar o sistema de implantação de cotas por critérios raciais em concursos públicos, especificamente a estrutura de fiscalização dessa política. No Brasil, país de passado escravagista, são inúmeras as ações civis e governamentais que buscam minimizar os efeitos do preconceito e discriminação que se perpetuam na sociedade até os dias de hoje. Diante de um forte movimento de tutela normativa desses grupos vitimados por questões raciais, a Lei 12.990/14, que prevê a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos, no âmbito da Administração Pública federal, à pessoas negras. Norma esta recebida pelos militantes e entusiastas dos movimentos de afirmação sociocracias como grande conquista e instrumento importantíssimo na manutenção da busca por igualdade socioeconômica deste grupo. A princípio, a implantação desta política visa amenizar as desigualdades sociais, econômicas e educacionais entre raças existentes no Brasil. Não se tem nesse trabalho o presunçoso objetivo de atacar essas políticas afirmativas voltadas para o público negro de nosso país. Nem tampouco deslegitimar tais ações que gradativamente mostram equilibrar o acesso a setores da sociedade tidos antes por “inacessíveis” a população negra. Mas, como se aplicaria essa norma ao mundo fático, em um país miscigenado como o Brasil, quais critérios e mecanismos são capazes de conferir as benesses da norma a seus reais destinatários? Busca-se nesse estudo analisar, não a constitucionalidade abstrata da lei 12.990/2014, mas sua aplicabilidade e seus efeitos concretos e se são esses compatíveis com a ordem constitucional vigente, sobretudo com a abordagem voltada as comissões de avaliação que realizam o processo de heteroidentificação. Foram analisados de forma qualitativa, além dos dispositivos legais relacionados ao tema, obras doutrinárias, artigos e julgados. Sendo sopesadas em metodologia dedutiva dialética as posições favoráveis e contrárias sobre a temática. Obtendo como resultado, defende-se a falta de mecanismos capazes de garantir a aplicação da norma ao mundo fático sem que seja infringindo direitos e garantias assegurados pela legislação nacional. Posição que se sustenta de forma fundamentada ao longo do trabalho.

Palavras-Chave: Ações afirmativas; negros; concurso; reserva de vagas; heteroidentificação.

ABSTRACT

The present academic work has as scope to approach the system of implantation of quotas by racial criteria in public tenders, specifically the fiscalization structure of this policy. In Brazil, a country of slave-owning past, there are numerous civil and governmental actions that seek to minimize the effects of prejudice and discrimination that perpetuate in society until today. Faced with a strong movement of normative tutelage of these groups victimized by racial issues, Law 12.990 / 14, which provides for the reservation of 20% of the vacancies offered in public tenders, within the scope of the Federal Public Administration, to black people. Norma is received by the militants and enthusiasts of the movements of affirmation sociocracias as great conquest and instrument extremely important in the maintenance of the search for socioeconomic equality of this group. At first, the implementation of this policy aims at alleviating social, economic and educational inequalities between races in Brazil. The presumptive objective of attacking these affirmative policies directed at the black public of our country is not considered in this work. Nor do they delegitimize such actions that gradually show a balance between access to sectors of society previously considered to be "inaccessible" to the black population. But how would this norm apply to the factual world, in a country mixed as Brazil, what criteria and mechanisms are capable of conferring the benefits of the norm to its real recipients? This study seeks to analyze, not the abstract constitutionality of Law 12.990 / 2014, but its applicability and its concrete effects and if these are compatible with the current constitutional order, especially with the approach focused on the evaluation commissions that perform the process of heteroidentification . They were analyzed in a qualitative way, besides the legal devices related to the theme, doctrinal works, articles and judgments. Positive and contrary positions on the thematic are weighed in dialectical deductive methodology. As a result, it is argued that there is a lack of mechanisms capable of guaranteeing the application of the rule to the factual world without infringing the rights and guarantees guaranteed by national legislation. Position that sustains itself in a reasoned way throughout the work.

Keywords: Affirmative actions; blacks; contest; reservation of vacancies; heteroidentification.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	05
1. ACESSO A CARGOS E EMPREGOS PÚBLICO POR INTERMÉDIO DE CONCURSO PÚBLICO	06
2. ACESSO AO FUNCIONALISMO PÚBLICO POR MEIO DA LEI COTAS RACIAIS: aspectos relevantes.....	10
3. PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO: quem pode ser negro no Brasil?	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	21

INTRODUÇÃO

A história do Brasil, é retratada por uma explosão miscigenaria onde é muito difícil verificar a existência de um indivíduo com linha genealógica ou étnica heterogênea e sem nenhum traço de miscigenação. É também retrato do país, assim como acontece em diversos outros, a discriminação em razão da cor, reflexo da coisificação e da subjugação do negro em épocas passadas e presentes.

Como resposta às desigualdades sociais existentes entre negros e brancos que esteve longe de se extirpar com a Lei Áurea e perpassa no tempo até os dias de hoje, foram criados e aprovados pelo Poder Público, atos normativos com a previsão de políticas afirmativas direcionadas a equilibrar as oportunidades entre negros e brancos no país. Nesse diapasão, nasce a Lei Federal nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos das entidades de direito público no âmbito federal a pessoas negras.

Mas como é rotineiro no Brasil, benefícios e prerrogativas tendem a ser fraudadas ou usurpadas. Com a lei em estudo não seria diferente. Diante do impasse nasceu o problema: como garantir que a referida norma seja destinada realmente a seu público alvo?

Quais mecanismos e processos devem ser utilizados para materializar as previsões dessa norma? Seria possível se equilibrar, sobre a linha tênue que separa o negro do branco, em uma sociedade altamente miscigenada? São essas indagações que norteiam o objetivo do presente estudo, analisar de forma concisa, mediante pesquisa bibliográfica e abordagem qualitativa, o emprego dos instrumentos e atos normativos usados para se dar efetividade à lei 12.990/14. Avaliando a compatibilidade de tais atos de instrumentalização da lei com os direitos e garantias assegurados pela ordem constitucional vigente.

A pesquisa conta com a abordagem metodológica, do tipo dedutiva e dialética, abordando o artigo a inadequada aplicação do instituto de reserva de vagas a pessoas negras em concursos públicos federais e suas consequências. Sendo utilizados nesta pesquisa coleta de artigos nacionais e estrangeiros, acerca da temática, além da utilização de livros com fundamentação doutrinária relacionada ao tema.

Tem-se esse tema como relevante no âmbito social, científico e acadêmico pois a referida pesquisa busca discorrer acerca da aplicação da Lei 12.990/14, haja vista que mesmo depois de discutida, publicada, vigente, e declarada constitucional pelo STF, a disciplina das cotas para negros em concursos públicos ainda é sinônimo de dúvidas, insegurança e fundamento para diversas ações judiciais.

O presente estudo busca, mais especificamente, abordar o tema relativo à implantação de medidas que busquem garantir o sistema de cotas por critérios raciais em concursos públicos implantados pela Lei 12.990/14 a seus devidos destinatários. Em um primeiro momento será analisado o conteúdo da norma, aspectos relevantes, sua função social e efeitos. Em seguida serão analisados os procedimentos usados para dar efetividade à norma e a compatibilidade desses com ordem jurídica nacional.

1. ACESSO A CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS POR INTERMÉDIO DE CONCURSO PÚBLICO

É de pronto percebida a importância do concurso público para que se tenha uma gestão eficiente. Esse procedimento administrativo é a forma pela qual a Administração Pública seleciona pessoas para no plano material executar seus atos de vontade. Esses agentes devem, além de observar os princípios aplicados a esfera pública, ter competência, técnica e conhecimento compatíveis com a função a ser exercida, portanto indispensável um procedimento que de forma imparcial e igualitária selecione o melhor candidato para ingressar nos quadros da Administração Pública.

O art. 175 da Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988) traz em sua literalidade que, “Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos”.

Di Pietro (2007, p. 90), define o que seria serviço público:

[...] toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público.

Para materializar essa prestação, responsabilidade do Estado, faz-se necessária a seleção de pessoas que através de seus atos dão vida no plano material a vontade dos entes públicos, essas pessoas são, em regra, recrutadas por meio de concurso público.

Como dito anteriormente, o Estado precisa da investidura de indivíduos em seus quadros para tornar possível a realização dos seus atos de vontade, precisa igualmente que essas pessoas tenham condições técnicas de realizar tais atos.

Nesse sentido, a Constituição Federal define em seu art. 37, inciso II:

[...] a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei,

ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Seguindo os ensinamentos de Meirelles (2014, p.505) temos que:

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

Regra geral a investidura dessas pessoas no funcionalismo público é feita mediante concurso público. Procedimento que busca condicionar o acesso a cargos e empregos públicos à uma avaliação de capacidade técnica e de conhecimentos variáveis de acordo com a natureza e a complexidade da função a ser exercida. Esse procedimento tem como alicerces, sobretudo, os princípios da impessoalidade, moralidade e eficiência, pois por meio dele são selecionados candidatos de acordo com suas valências técnicas e intelectuais, em detrimento da contratações por afinidade, motivos pessoais ou qualquer outro motivo menos nobre.

Nos dizeres de Carvalho Filho (2014, p.313), “deve assegurar-se a todos os aprovados dentro do referido número de vagas direito subjetivo à nomeação”.

Assim, a aprovação em concurso público dentro do numerário de vagas previstas garante ao candidato, satisfeitas demais exigências editalícias, direito público subjetivo à nomeação.

Esse também é o entendimento firmado pelo STF no recurso especial nº 598.099, de relatoria do Min. Gilmar Mendes. Na ocasião a corte pacificou o entendimento, em sede de repercussão geral, que o candidato aprovado tem direito público subjetivo à nomeação, dentro do prazo de validade do certame.

Em consulta a lei 8.112/90, Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, em seus artigos 5º, 7º, e 8º inciso I, temos em síntese que, nomeado o servidor tomará posse desde que concorde e satisfaça as atribuições, deveres e responsabilidades que o cargo requer. Após essa sucessão de atos o candidato passará a compor oficialmente os quadros do funcionalismo, tornando-se um agente público devidamente investido.

O termo agente público é comumente usados para qualificar, de forma genérica, aquele indivíduo que mantém algum vínculo de prestação de serviço com poder público seja na esfera federal, estadual ou municipal.

Essa prestação pode ser temporária ou vitalícia, remunerada ou não, na verdade, qualquer agente que atue para e em função da vontade do Estado mediante vínculo formal prévio pode ser definido como agente público.

Para o presente estudo interessa os servidores que tem sua atuação no funcionalismo público condicionada à prévia aprovação em concurso público, ou seja, ao que ocupam cargos empregos efetivos.

Segundo Aguiar (2007, p.54) os profissionais descritos como servidores públicos tratam-se de sujeitos que integram os quadros de pessoal da Administração Pública, sendo aqueles que mantêm para com o Poder Público um vínculo de ofício de caráter profissional e não eventual, à sombra de uma ligação de dependência.

O indivíduo que se submete a certame público é norteado por dois princípios básicos, princípios que lastreiam e fundamentam a execução de suas tarefas: isonomia e eficiência.

Já foi discorrido que o serviço público concerne a todo ofício que a lei atribui ao Estado para ser executada concretamente, de modo direto ou indireto, visando o interesse da coletividade, de acordo com o regime jurídico prevalentemente público.

Tem-se observado severas críticas ao desempenho da Administração Pública no país. Muitas delas, direcionadas aos agentes públicos que em sua maioria não estariam prestando de forma adequada os serviços aos quais estariam incumbidos, seja por incompetência, negligência, desídia.

Mesmo após a substituição do modelo de administração burocrático pelo gerencial, ainda se observa procedimentos engessados e conseqüentemente poucos resultados em muitos setores do serviço público, torna-se, com isso, extremamente importante a aplicação do princípio da eficiência à atividade prestacional pública. Esse importante princípio não foi previsto de forma expressa originalmente pela Constituição Federal de 1988. Sendo somente implantado no texto constitucional com o advento da EC nº 19/98, conhecida como Reforma Administrativa.

A EC nº 19/98 tinha seu projeto para aprovação intitulado de “qualidade do serviço prestado”, (CARVALHO FILHO, 2014, p.30). O autor esclarece ainda:

[...] com a inclusão, pretendeu o Governo conferir direitos aos usuários dos diversos serviços prestados pela Administração ou por seus delegados e estabelecer obrigações efetivas aos prestadores. Não é difícil perceber que a inserção desse princípio revela o descontentamento da sociedade diante de sua antiga impotência para lutar contra a deficiente prestação de tantos serviços públicos, que incontáveis prejuízos já causou aos usuário.

Ainda sobre o tema nos ensina Di Pietro (2007, p. 67):

[...] o princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar

a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.

Tão importante quanto serviço eficiente é que ele seja prestado por indivíduo que ingressou na carreira pública competindo de forma igualitária com os demais candidatos. Elementar a qualquer Estado Democrático de direito, o princípio da isonomia garante que não haverá diferença de tratamento entre pessoas de iguais condições, salvo as constitucionalmente previstas.

Como nos preleciona Ferreira, o princípio da isonomia na acepção formal:

[...] deve ser entendida como igualdade diante da lei vigente e da lei a ser elaborada, devendo ser interpretada como um impedimento à legislação de privilégios de classes, como igualdade diante dos administradores e dos juízes.

Portanto não havendo norma que fundamentada nos limites constitucionais faça previsão a diferença de tratamento, essa conduta é incompatível com a ordem constitucional vigente.

São ambos princípios vetores na busca pela melhor prestação do serviço público e, conseqüente, efetiva tutela dos interesses da coletividade. A forma de ingresso dos agentes públicos tem conseqüência direta na qualidade do serviço e deve observar em todas suas fases o respeito a estes princípios. Um certame público pautado na igualdade de oportunidade entre candidatos, que seja planejado e elaborado para selecionar profissionais com melhor perfil técnico e com maiores conhecimentos para determinada função são os primeiros passos para que se possa atingir o objetivo de um serviço público eficiente.

Nesse sentido, Mello (1998, p. 18) elucida: “[...] por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas”.

A igualdade deve ser vetor dos atos e políticas públicas nas acepções formal e material do princípio. Nesse sentido Annoni (2009, p.56) argumenta:

[...]deve se observar o princípio da igualdade não apenas no aspecto formal, mas sim e principalmente, em seu aspecto material, devendo ao Estado e seus representantes assegurarem tal garantia em todos os âmbitos da vida em sociedade.

Continua a argumentar a autora que sendo o Brasil uma sociedade pluriétnica e multicultural, com passado marcado pela discriminação de minorias, tem hoje o dever de amparar as adversidades jurídicas e contribuir para a resolução efetiva das distorções sociais existentes.

É Nessa perspectiva que, julgando o governo que a implantação de políticas afirmativas voltadas ao público negro, até então aplicadas ao sistema de ensino não apresentava resultado satisfatórios. É aprovada a lei 12.990/14 que reserva 20% das vagas em concursos públicos, na esfera federal, a candidatos declaradamente negros. A primeira norma de âmbito federal a estender esse tipo de política ao acesso as carreiras públicas.

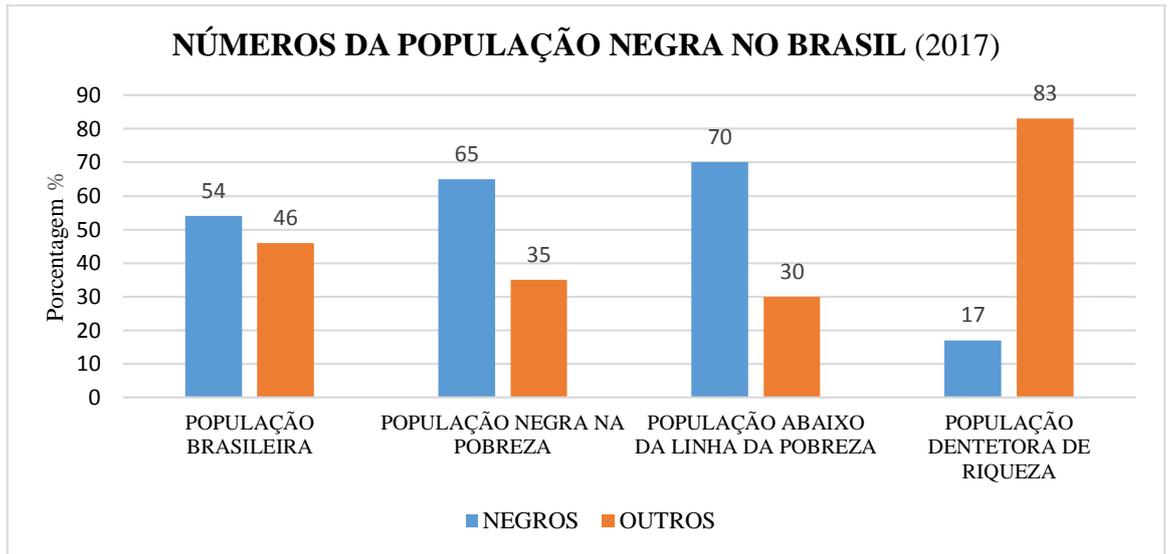
Nesse contexto de realização de concurso público, pautado pela isonomia, discussão que apresenta como relevante é a questão da reserva dessas vagas. Assim, as duas sessões seguintes desse artigo, abordaram, de forma crítica, esse tema.

2. ACESSO ÀS CARREIRAS PÚBLICAS POR MEIO DA LEI COTAS RACIAIS: aspectos relevantes

A história do Brasil é certamente indissociável da escravidão, assim como no resto do mundo, o fim da propriedade sobre a pessoa negra esteve longe de trazer a consciência de que o homem se difere de coisas ou animais e que a cor e origem não deve valorar o ser humano. Houve na verdade um abandono da população negra, que se viu livre, mas sem mecanismos de proteção estava, de toda sorte, presa a discriminação e ao preconceito racial que resistiram a abolição da escravatura e perpetuam-se até os dias de hoje.

Segundo dados do ano de 2017 fornecidos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), temos:

- A população do Brasil é de pouco mais de 218 milhões de pessoas; e 54% da população brasileira (109 milhões) são pessoas negras (8% de pretos e 46% de pardos).
- 15 milhões de seres humanos no Brasil vivem abaixo da linha de pobreza, condição definida como aqueles que não consomem o nível mínimo de calorias recomendado pela Organizações das Nações Unidas (ONU). Desses, 15 milhões, aproximadamente 70% são negros.
- 54 milhões de brasileiros vivem na pobreza (um mínimo de 387 reais por mês); desses, 65%, aproximadamente, são negros.
- Sendo que dos indivíduos considerados ricos em nosso país só 17% é negro.



Carvalho (2006, p. 26), diante de situações como estas conclui:

[...]A primeira conclusão que tiramos desses dados é que a pobreza no Brasil tem em geral a cor negra. Simetricamente então, assim como há um enegrecimento social da pobreza, há um evidente embranquecimento da riqueza[...].

Dados como esses legitimam medidas, por políticas públicas que estimulem a igualdade e promovam a reparação dessa distorção histórica. Tem-se observado nos últimos anos, em resposta aos anseios deste grupo de militantes, uma maior mobilização do Poder Público que parece ter tardiamente notado que é responsabilidade sua, ao lado da sociedade, promover a igualdade de condições entre os mais variados grupos que compõe o povo brasileiro.

Essa responsabilidade se estampa no art. 193 da Constituição Federal de 1988 que determina: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

É na busca por essa justiça social que se tem observado a adoção de uma série de medidas, atos e edição de leis voltadas ao enfrentamento à discriminação e alienação social da pessoa negra. Nos últimos anos, importantes diplomas normativos foram chancelados, destacando-se: a Lei Federal nº 12.288 de 2010, Estatuto da igualdade Racial, essa norma teve por objetivo promover a igualdade à população negra, prevendo como principal instrumento ações afirmativas.

Gomes:(2003, p. 40) define como ações afirmativas:

São consideradas ações afirmativas o conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate da discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no

passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e o emprego[...].

Em 2012, dando prosseguimento a essas políticas afirmativas, publica-se a Lei Federal nº 12.711 que reservou em universidades e estabelecimentos técnicos de ensino médio federais o preenchimento de vagas a candidatos autodeclarados pretos e pardos, além disso programas como Prouni (Programa Universidade para todos) também passam a prever cotas para autodeclarados pretos e pardos.

Tratava-se de uma ação afirmativa inovadora, com normas voltadas para o acesso à educação, sobretudo tinha-se portanto a consciência de que igualadas as condições de acesso à educação, estaria em tempo vindouro, resolvido os principais problemas de desigualdade social do país. Porém, Carvalho (2006, p. 34) demonstra a pouca eficácia desse tipo de política afirmativa, voltada para educação: “Conseguimos incluir durante cem anos de história somente de 1 a 2% da população negra em todos os setores e de todos os profissionais existentes no Brasil”.

Diante disso tomaram força as reivindicações por leis que trouxessem ações afirmativas para igualizar o acesso a demais segmentos da sociedade como, por exemplo, ao funcionalismo público. Como resposta a esse movimento foi editada a lei 12.990/2014 que buscou, de forma pioneira na esfera federal, o equilíbrio do acesso ao funcionalismo público entre negros e brancos. Era a norma mais um instrumento dessa política afirmativa só que agora com incidência em concursos públicos. Esta lei trouxe a previsão de reserva de 20%, para autodeclarados negros, das vagas em certames para provimento de cargos efetivos ou empregos públicos da Administração Pública federal direta e indireta.

Assim, exsurge uma importante ferramenta na manutenção da luta pela igualdade de condições enfrentada pela comunidade negra. Tem sido a norma apontada como peça fundamental do moderno movimento de ações afirmativas voltadas a defesa e promoção de igualdade e dignidade à minorias expostas aos mais variados tipos de discriminação.

A lei em comento traz no *caput* de seu art. 1º:

Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, na forma desta Lei.

Portanto, é destinada ao negros – pretos e pardos – e garante que eles concorram entre si a 20% das vagas em concursos públicos, no âmbito da Administração Pública federal, das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União,

sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a três. O candidato concorre no caso, concomitantemente, às vagas reservadas aos cotistas e também as vagas destinadas a ampla concorrência. Caso sua classificação no certame seja suficiente para aprovação na lista de concorrência ampla ele não será computado na lista de cotistas.

Em seu art. 2º a lei 12.990/14 determina quem pode concorrer a essas vagas, *ipsis litteris*: “Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE”.

Sobre o tema disserta Lima (2016, p.14):

Todas as normas referentes a ações afirmativas equipararam, na condição de negro, aqueles que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística designa como pretos e pardos. Assim, desde que alguém não seja índio, branco ou amarelo, será negro, para fins de ações afirmativas.

Observa-se que a lei usou como critério de participação a autodeclaração, meio também utilizado na maioria das leis de ações afirmativas desse tipo. Ainda segundo o mesmo autor (2016, p.14):

O problema do sistema de autodeclaração é que o método de reconhecimento não é científico, mas sim subjetivo. Ocorre que o Brasil possui uma miscigenação tão forte que até mesmo a exceção seria encontrar um cidadão branco que não apresentasse uma ascendência negra ou parda sequer em sua família, o que leva à possibilidade de fraudes por parte dos excluídos dos benefícios advindos das cotas.

Diante deste problema trazido pela autodeclaração, a lei 12.990/2014, no parágrafo único, do artigo 2º, trouxe a seguinte previsão:

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

O grande problema da identificação da fraude é que não foi prevista na lei a forma de investigação ou constatação de veracidade dessas autodeclarações, sendo, inicialmente, feitas conjuntamente com a etapa de investigação social, outras em entrevistas com candidatos, fotografias [...]. Essa falta de critérios e uniformidade acalorou as discussões sobre a constitucionalidade de tal norma, que já em seu projeto era acusada de infringir princípios constitucionais, em especial, o da isonomia, o que exigiu o pronunciamento do STF sobre o tema.

Diante da proliferação de questionamentos judiciais e embates doutrinários sobre a constitucionalidade da norma, a Ordem dos Advogados do Brasil interpôs Ação Declaratória de Constitucionalidade nos moldes do art. 102 da Carta Federal de 1988, para que o Supremo

Tribunal Federal declarasse constitucional a lei 12.990/2014, colocando assim, um ponto final à controvérsia sobre a constitucionalidade da lei. A decisão do julgamento foi tomada no dia 08 de junho de 2017, pelo plenário da máxima corte, que declarou a constitucionalidade de forma unânime (BRASIL, STF, 2017).

Nas palavras do relator, ministro Luís Roberto Barroso, a lei objeto da ação é constitucional por existir um dever de reparação histórica consequência da escravidão e de um racismo estrutural no país. (BRASIL, STF, 2017).

Em seu voto, o ministro Ricardo Lewandowski afirmou que tanto a auto-identificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem e respeitem a dignidade pessoal dos candidatos são plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional. (BRASIL, STF, 2017).

Ao fim do julgamento, ficou fixada a seguinte tese: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta.” (BRASIL, STF, 2017).

Nesse contexto, na próxima seção será abordada o processo de heteroidentificação como mecanismo que se propõe a evitar possíveis fraudes na autodeclaração.

3. PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO: quem pode ser negro no brasil?

Mesmo após a declaração de constitucionalidade da lei 12.990/2014 pelo STF, as controvérsias estão longe de um fim. O que principalmente, ainda, suscita embates e demandas judiciais é a criação de comissões que tem o dever de julgar a cor do candidato decidindo, se o candidato autodeclarado negro faz jus a reserva de vaga.

A Lei Federal nº 12.990/2014, a qual reservou 20% do total das vagas ofertadas em concurso públicos no âmbito federal, trouxe em seu artigo 2º a previsão de que têm direito a concorrer à essas vagas reservadas pela lei os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos conforme quesito formulado pelo IBGE, conforme exposto anteriormente.

Ademais, também é determinação legal constante no parágrafo único do art. 2º da lei que:

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

O STF já se pronunciou acerca do critério trazido pela lei, qual seja, o quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE. Entende a Máxima Corte que este critério é constitucional. Porém, pode a Administração Pública adotar meios de controle e fiscalização próprios, como a previsão de critérios complementares de heteroidentificação dos candidatos que se declaram negros. O objetivo seria o combate a fraudes e eventuais abusos de direito dos candidatos autodeclarados negros – pretos e pardos.

Com base nesse entendimento, e na previsão legal, que se criaram as comissões de verificação de veracidade da autodeclaração da pessoa negra. Sendo estas objeto de atos regulamentares que objetivam seu aperfeiçoamento. Dentre esses interessa ao trabalho a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que regulamenta o procedimento de heteroidentificação, complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990/2014. Essa recente portaria foi expedida para tentar uniformizar este processo que até então vinha sendo aplicado, de acordo com a “vontade” da banca examinadora e de seu contratante.

Segundo a norma, a comissão será formada da seguinte maneira:

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

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

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

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

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

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

A norma ainda prevê que deverá ser atendido o critério da diversidade em relação a cor, gênero e naturalidade na formação da comissão. A portaria deu fim às variadas formas de composição da comissão, que em grande parte era formada sem critérios definidos.

O dispositivo regulamentador elenca, logo em seu art. 1º, como princípios a serem observados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

A mesma Portaria traz: “art. 9º. A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público”.

Segundo o dicionário Michaelis, fenótipo é: “Característica aparente ou observável de um indivíduo, determinada pela interação de sua herança genética (genótipo) e pelas condições ambientais”. Isso quer dizer que no processo de verificação serão analisados somente traços físicos observáveis, desconectados de outros fatores, como por exemplo, a descendência dos candidatos.

Em consultas a certames públicos, que são alcançados por essas normas, observa-se que a palavra “exclusivamente” presente no art. 9º da Portaria tem sido interpretada de forma a excluir qualquer outro meio de prova que não seja a imagem física do candidato seja presencial ou reproduzida.

A exemplo, cite-se o Edital Nº 1 – PRF – Polícia Rodoviária Federal, de 27 de Novembro de 2018 que ao regular o processo de heteroidentificação trouxe:

[...]6.2.6 A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato. 6.2.6.1 Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo de realização do procedimento de heteroidentificação. 6.2.6.2 Não serão considerados, para fins do disposto no subitem 6.2.6 deste edital, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes à confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais[..].

Esse tipo de interpretação fere princípios que a própria Portaria impõe a observância, a saber, o do contraditório e da ampla defesa, princípios constitucionais expressos nos termos do artigo 5º, LV da CF: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Neste sentido, Moreira Neto (2009 p. 58) conclui:

Esta nítida proscrição da inquisitorialidade pela Constituição devolve ao direito brasileiro a sua plena dimensão ética, no mesmo patamar dos ordenamentos mais avançados. Assim, o princípio do contraditório, que basicamente determina que se ouçam as partes envolvidas, é instrumento de garantia processual imprescindível, voltado à observância de uma extrema gama de liberdades fundamentais, sem a qual perderiam sua primeira linha de defesa e só poderiam ser invocados depois de, por tantas vezes, se apresentarem irremediavelmente violados.

O autor resume o contraditório em “ouvir as partes”, ora, quando a Administração compõe comissão para analisar o fenótipo do candidato dá voz única e exclusivamente à esta comissão, vedando qualquer argumento ou prova por parte do candidato prejudicado, o que flagrantemente desrespeita o princípio constitucional do contraditório.

Segundo Moraes, (2017, p.85) “Por ampla defesa entende-se o asseguramento que é dado ao réu de condições que lhe possibilitem trazer para o processo todos os elementos tendentes a esclarecer a verdade ou mesmo de omitir-se ou calar-se, se entender necessário”.

Veja-se que o autor traz que ampla defesa deve garantir a possibilidade de trazer todos os elementos possíveis que possam esclarecer o fato. Diante destes princípios percebe-se que não se pode penalizar acusando de fraude um candidato sem deixar que esse use dos meios legais de prova para reverter a decisão.

O problema não está no processo de heteroidentificação que inclusive já foi julgado legítimo pelo STF, nas palavras do Min. Luís Roberto Barroso: “É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”. (BRASIL, STF, 2017). Está, na verdade, na exclusividade do critério do fenótipo na aferição, sendo afastada a possibilidade do prejudicado se defender da decisão de que sua declaração é falsa, e assim nos termos do art. 11 da Portaria, que regulamenta o procedimento, podendo vir a ser excluído do certame público.

Aceitar provas complementares não desvirtuaria o objetivo do processo de heteroidentificação, na verdade tornaria a decisão mais segura em relação ao convencimento da comissão. Que mesmo analisando todos os meios de provas apresentados pelo candidato, ainda assim poderia, com base no seu fenótipo, julgar inverídica a sua condição de pessoa negra.

Um parecer de um especialista, ou uma prova pericial produzida por um médico pode se encaixar perfeitamente ao processo de heteroidentificação e pode ser elaborado também com fundamento no fenótipo. Documentos públicos em que constem a cor do indivíduo ao longo da vida, reconhecida e atestada por servidores públicos podem e devem ser analisados, primeiro por se tratar de heteroidentificação com base no fenótipo, segundo por ser documento público com presunção de veracidade que só pode ser afastada mediante procedimento sob pena de absoluta insegurança jurídica.

Nesse sentido já se observa decisões prolatadas que reconhecem tais argumentos:

CONCURSO PÚBLICO. COTAS RACIAIS. EXCLUSÃO DE CANDIDATA DA LISTA ESPECIAL. - O ato impugnado no presente mandado de segurança é o indeferimento do recurso administrativo, atacando-se sua falta de motivação por não indicar quais os critérios que levaram à manutenção do decisum que não considerou a candidata negra ou afrodescendente, não se verificando a decadência reconhecida na origem - À função jurisdicional não cabe o exercício simples de atividade substituinte das bancas examinadoras quanto aos critérios de avaliação de provas (a título ilustrativo, cf. no STF: MS 21.176, RE 140.242, RE 315.007). Para a espécie, todavia, vislumbra-se calcada em critérios apenas subjetivos a decisão administrativa impugnada, não sendo considerado o critério objetivo e

secundário indicado pela própria Municipalidade paulistana nas informações prestadas neste mandado de segurança. Provimento da apelação, e, em continuidade do julgamento, nos termos do § 4º do art. 1.013 da lei processual, denegação do writ. (TJ-SP - AC: 10032729320188260053 SP 1003272-93.2018.8.26.0053, Relator: Ricardo Dip, Data de Julgamento: 19/02/2019, 11ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 27/02/2019)

MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. ESCRIVENTE TÉCNICO JUDICIÁRIO. SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS (COTAS RACIAIS). Impetrante classificada na lista de vagas reservadas aos candidatos negros. Exclusão do certame na fase de entrevista com a Comissão de Avaliação. Suposto desatendimento ao quesito de cor ou raça. Inadmissibilidade. Lei Federal nº 12.990/14 que, ao estabelecer a reserva de vagas aos candidatos negros, adotou como regra o critério da autodeclaração. Controle externo que, embora legítimo, não impede que se questione a avaliação procedida pela Comissão de Avaliação, quando equivocada ou ausente fundamentação razoável. Critérios subsidiários de heteroidentificação que devem respeitar a dignidade da pessoa humana e garantir o contraditório e a ampla defesa. *In casu*, decisões impugnadas desprovidas de indicação mínima dos motivos que levaram a considerar que a impetrante não tem fenótipo pardo. Violação à tese fixada pelo STF no julgamento da ADC nº 41/DF, bem como aos arts. 8º e 9º da Lei Estadual nº 10.177/98. Documentos juntados aos autos são indicadores suficientes de que a impetrante atende ao quesito de cor ou raça do Edital, enquadrando-se na condição de pessoa parda. Eventual dúvida sobre o fenótipo que, se ainda existir, deve ser dirimida a favor da autodeclaração. Direito líquido e certo demonstrado. Segurança concedida. (TJ-SP - MS: 20016892120188260000 SP 2001689-21.2018.8.26.0000, Relator: Heloísa Martins Mimesi, Data de Julgamento: 12/11/2018, 5ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 13/11/2018).

A jurisprudência trazida mostra ser cabível o controle judicial do processo de heteroidentificação, quando esse processo for eivado por vícios que os tornem ilegal. Decisões que se fundamentam em critérios, unicamente, subjetivos não se podem ser atacados pelo prejudicado, não sendo possível o exercício do contraditório. É preciso que os fundamentos tragam os critérios e parâmetros objetivos que levaram a banca a denegar o reconhecimento do direito do candidato. Não sendo isso feito, o processo resta ilegal por contrariar princípios constitucionais que o legislador elegeu fundamental ao processo de heteroidentificação.

Observa-se que a reprovação na aferição de veracidade da autodeclaração da cor negra tem sido recebida pelos candidato, sem qualquer fundamentação, apenas sendo publicado o indeferimento. Assim como também em sede de recurso administrativo, as bancas têm se restringindo apenas a informar que o recurso foi indeferido. Sequer é informada a razão do indeferimento, limitando-se a divulgar a informação. Em clara afronta ao inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 que assegura expressamente o contraditório e ampla defesa também na esfera administrativa. Pois a simples previsão de recurso não é qualquer garantia de

que o resultado é, de fato, reanalisado e, principalmente, de que foi respeitado o contraditório e ampla defesa. (LIMA, 2016, p. 104)

É impossível realizar o contraditório se a decisão que indeferiu o direito à reserva de vagas do candidato não foi motivada. Indaga-se: qual aspecto de sua aparência (fenótipo) foi considerado insuficiente para considerá-lo pardo? Foi a tez da pele? O nariz? O cabelo? A boca?

Levou-se em consideração algum outro atributo físico do candidato e, se sim, qual?

Tem se observado evidente inversão do disposto em lei, que para concorrer às vagas reservadas aos negros, é necessário que o candidato se autodeclare preto ou pardo, declaração esta que se presume verdadeira. Na sequência, é possível que o candidato passe por uma avaliação, que deve ser realizada por uma comissão designada pela banca do concurso, como já foi declarada constitucional pelo STF.

No entanto em oportuna opinião, Lima (2016, p.99), arremata:

[...]ainda que essa seja uma questão central e de grande dificuldade para a aplicação de políticas de ação afirmativa racial, ela foi ignorada pelos melhores trabalhos sobre a matéria e, o que é pior, pelo Supremo Tribunal Federal[...]. Embora o respectivo acórdão seja composto por mais de 200 páginas, ele pouco se manifesta sobre o modo como alguém poderia avaliar se outrem é ou não negro, como se controlaria essa decisão e qual o procedimento para sua adoção[...].

Evidentemente, a decisão pela negativa do direito dos candidatos a concorrer às vagas reservadas aos negros deve provar que o candidato não é negro. O ônus de provar que o candidato não é negro é daquele que o alega: a comissão do concurso público. Não basta, portanto, que apenas se informe que a banca não o considerou pardo. É preciso que a banca comprove que o candidato não é pardo. Consubstanciam a posição defendida as palavras de Mello (2005, p. 97):

aos administrados em geral haverá de ser dado não apenas o direito de saber o que a Administração faz, mas, também, por que faz” e, ainda com maior razão, nas situações em que estejam em jogo “o conhecimento dos ‘motivos’ de decisões concretamente tomadas em processo administrativo no qual o cidadão seja parte direta e pessoalmente interessada.

Para isso, deve demonstrar todos os motivos que a levou a desconsiderá-lo como pardo e provar que, de fato, ele não se enquadra no fenótipo. Para isso, deveria ter emitido decisão administrativa fundamentada, baseada em provas documentais que corroborassem com a tese do indeferimento. Inclusive, uma decisão motivada é imprescindível para que o candidato exerça o contraditório.

Após a sua publicação, foram suscitadas as divergências quanto a sua efetiva aplicação e alcance em âmbito social, de modo que coube ao operador do Direito interpretá-la. Para Maria

Helena Diniz (2014, p.06), o ato de interpretar: “é descobrir o sentido e alcance da norma, procurando a significação dos conceitos jurídicos”.

A interpretação, portanto, envolve duas atividades – uma voltada a desvendar/construir o sentido do enunciado normativo e outra destinada a concretizar o enunciado – e, nesse sentido, apresenta-se também como uma técnica de redução da natural distância que existe entre a generalidade dos textos normativos e a singularidade do caso concreto. Assim, interpretar é também concretizar; e concretizar é aplicar o enunciado normativo, abstrato e geral, a situações da vida, particulares e concretas. (CUNHA JÚNIOR, 2008, p. 186).

É possível notar que a norma foi criada com o propósito de garantir a efetividade ao Estatuto da Igualdade Racial, diante da pouca efetividade das políticas afirmativas implementadas na educação. Convencionou-se reserva de vagas diretas aos negros em concursos públicos, de modo que estes possam preencher os cargos na Administração Pública. Inserindo mais rapidamente este grupo em setores sociais, tidos antes como inacessíveis a este público.

Políticas similares para aumentar a diversidade étnica em outros países ainda não foram alcançadas, Os críticos argumentam que as cotas se tornam um exercício de caixa e podem ser humilhantes para os beneficiários, que os outros podem considerar como escolhidos por causa de sua cor e não por seu talento. (SOWELL, 2016 p. 87)

Nesse sentido, Miranda (2015, p. 88) argumenta:

A utilização exclusiva de critério de natureza racial na lei aprovada abre espaço a questionamentos. Como o concurso público consiste em um processo seletivo impessoal, associar a baixa representatividade dos negros no serviço público à raça dos candidatos é questionável. Dessa forma, outros fatores podem estar envolvidos no quadro de desigualdades, como a qualidade do ensino obtido durante a vida escolar, a possibilidade de acesso a material didático, tempo disponível para estudo, entre outros.

A norma parece ter a função social de promover a igualdade, para isso reserva uma porcentagem de vagas em concurso no âmbito da administração federal direta e indireta. Não se trata de benefício ou privilégio, mas um direito que busca promover a igualdade material, garantida constitucionalmente.

É preciso criar-se critérios e passar a admitir provas que reduzam a discricionariedade da Administração ao analisar o fenótipo dos candidatos. Critérios objetivos que sejam conhecidos antes da declaração do candidato, análise de provas para que os candidatos possam provar seu direito, além da uniformidade do processo em todo o país.

Tendo em vista a aplicabilidade da norma Oliveira e Targino (2017, p.74) argumenta:

[...] Deste modo, temos uma aplicação da Lei 12.990/2014 complexa e falha. Uma Lei mal construída sob a análise dos prismas formal, hierárquico e constitucional, que pode ocasionar um aumento na segregação racial à qual, em tese, visa a combater.

Fato é que uma norma criada com o fito de propor aceleração na busca por igualdades de condições e que se fundamenta na tão sonhada busca pela justiça social, não pode, ao mesmo tempo, infringir princípios constitucionais expressos como o contraditório e ampla defesa. Nem tampouco, ameaçar a segurança jurídica, sob pena de ter, ao fim de sua vigência, que segundo previsão legal se dará no dia 09 de junho de 2024, ter trazido mais injustiças que benesses.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo desenvolvido nesse trabalho sobre os aspectos relevantes da Lei 12.990/2014, que reservou 20% das vagas em certames públicos na esfera federal a candidatos negros, ficou de plano provado que apesar de o judiciário ter em ato de sua Suprema Corte decidido pela constitucionalidade da citada lei, as discussões e embates judiciais estão longe de seu fim.

Uma das causas é que no julgamento nenhum dos ministros se debruçou de maneira mais atenta à questão de como seria aplicada aquela norma. Foi na ocasião, inclusive, decidido que o processo de heteroidentificação não ofende a Constituição Federal, nem desvirtua a norma em estudo desde que respeitados o contraditório, ampla defesa e a dignidade da pessoa humana.

Mas, como seria no plano fático um processo de aferição de cor de candidatos que respeitassem esses ditames constitucionais? É possível instituir um tribunal de raças, sem parâmetros técnicos ou científicos, que decidam única e exclusivamente pautados em critérios subjetivos e ainda assim respeitar direitos fundamentais garantidos na constituição?

O estudo aqui trazido mostra que não. São várias as afrontas legais e constitucionais verificadas na aplicação da lei, em especial na etapa que verifica a veracidade da declaração do candidato que se autodeclara negro. Nesse processo tem-se observado decisões subjetivas, sem critérios objetivos, e porque não dizer arbitrárias. Em quase sua totalidade sem fundamentos em caso de indeferimento o que afronta o contraditória e ampla defesa.

Além disso, tem-se observado a possibilidade de candidatos pardos que sempre se reconheceram e se declaram como tal terem mesmo, com provada boa-fé, prejuízo, sendo declarado pelas comissões de heteroidentificação que não são negros, sendo, conseqüentemente excluídos de certames públicos. Comportamento que contraria a moderna tendência de se

valorizar a boa-fé nos atos negociais da vida em sociedade, assim como ofende a segurança jurídica anulando direitos já reconhecidos pelos próprios entes estatais

O processo de heteroidentificação precisa ser aperfeiçoado. Os legisladores precisam com mais ênfase e afincado discutir, por meio de comissões, audiências públicas, estudos, etc. Quais os mecanismos capazes de tornar o processo compatível com os direitos e garantias assegurados na Constituição Federal. A busca pela igualdade não pode ser cultivada enquanto se “envenena” a justiça e a legalidade.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Joaquim Castro. **Regime Jurídico dos Funcionários Municipais**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

ANNONI, Danielle. As políticas de ações afirmativas para a efetivação de direitos da minoria negra no Brasil. **Revista de Direitos Culturais**, São Paulo, n.6, p. 179-185. Abr. 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10 de fevereiro de 2019.

BRASIL. **Edital Nº 1 – PRF – Policial Rodoviário Federal**, 27 de novembro de 2018. Disponível em <https://blog-static.infra.grancursosonline.com.br/wp-content/uploads/2018/11/28131245/ed_1_prf_2018_abt_gran_cursos_online.pdf>. Acesso em 03 de maio de 2019

BRASIL. **Lei 12.990**, de 09 de junho de 2014, Reserva aos negros vagas em concursos públicos. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm> Acesso em 20 de janeiro de 2019.

BRASIL. **Revista Retratos IBGE**. Nº 11. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2018. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv97787.pdf>>. Acesso em: 11 de Abril de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF. Plenário. **ADC-ED 41/DF**, Rel. Min. Roberto Barroso, julgado em 12/4/2018. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ADC+41%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/ybdalnyx>. Acesso em 29/06/2018.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo, **AC: 10032729320188260053** SP 1003272-93.2018.8.26.0053, Relator: Ricardo Dip, Data de Julgamento: 19/02/2019, 11ª Câmara de

Direito Público, Data de Publicação: 27/02/2019) Disponível em <<http://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/consulta.asp?s1=%39AC+92%29&base=1g&url>> Acesso em 10/03/2019.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo, **MS: 20016892120188260000** SP 2001689-21.2018.8.26.0000, Relator: Heloísa Martins Mimessi, Data de Julgamento: 12/11/2018, 5ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 13/11/2018) Disponível <<http://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/consulta.asp?s1=%39MS+33%42&base=1g&url>> Acesso em 10/03/em .Acesso em 10/03/2019.

CARVALHO, José Jorge. **Inclusão étnica e Racial no Brasil: a Questão das Cotas no Ensino superior**. São Paulo: Attar, 2006.

CARVALHO FILHO. José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Bahia: JusPODIVM, 2008.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LIMA, Edilson Vitorelli Diniz. O equívoco brasileiro: cotas raciais em concursos públicos. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 271, p. 281-315, mai. 2016. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/60768/60061>>. Acesso em: 23 Abr. 2019.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 33ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 18 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 257, p. 82-119, set 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/12392/discover?filtertype_0=advisor&filter_0=Ten%C3%B3rio%2C+Fernando+Guilherme&filter_relational_operator_0>equals&filtertype=author&filter_relational_operator>equals&filter=Miranda%2C+Thiago+Ma%C3%A7os+de+Oliveira> Acesso em:10 de mar. 2019.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2009.

OLIVEIRA Eduardo A. R. e TARGINO Mariano F.S. Cotas no serviço público federal: lei 12.990/2014 e o sistema autodeclaratório: lacunas legislativas e antinomias em relação ao sistema jurídico brasileiro. **Revista Holos**, Rio Grande do Sul, v.311, p. 57- 94 , abril. 2017. Disponível em: < www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/download/5073/pdf> Acesso em: 10 Abr. 2019.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 20 ed. Rio de Janeiro, Atlas, 2007.

SOWELL, Thomas. **Ação Afirmativa ao Redor do Mundo**, São Paulo: É Realizações, 2016.