

# Reserva de vagas para populações vulnerabilizadas em concursos das magistraturas: necessidade de que a ação afirmativa seja efetiva

*Sebastião Vieira Caixeta*

Procurador Regional do Trabalho. Conselheiro Nacional do Ministério Público nos biênios 2017/2019 e 2019/2021. Presidente da Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP (set. 2017 a out. 2021). Presidente do Comitê Nacional do Ministério Público de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas (mar. 2019 a out. 2021). Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direitos Humanos e Trabalho.

**Resumo:** Este estudo foi realizado para averiguar a efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas no contexto atual de incidência somente na fase inicial (prova objetiva) nos concursos do Ministério Público e da Magistratura. Buscou-se analisar os resultados práticos da instituição desta ação afirmativa no ingresso de pessoas vulnerabilizadas, em especial pessoas negras e com deficiência, nas carreiras respectivas, a partir de dados objetivos e de revisão de doutrina específica. Pode-se constatar que a instituição da referida ação afirmativa nos moldes atuais não foi capaz de promover a acessibilidade às carreiras com mínima representatividade da diversidade apresentada nos dados demográficos. Necessário, portanto, que a ação afirmativa seja ampliada às demais fases dos concursos para as referidas carreiras de modo a dar efetividade à política pública de inclusão que tem fundamento constitucional.

**Palavras-chave:** ação afirmativa; reserva de vagas; fases posteriores à da prova objetiva.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Ação afirmativa de reserva de vagas. 3 Inoperância do atual mecanismo de reserva de vagas. Frustração da ação afirmativa. 4 Reverberação da ação afirmativa de reserva de vagas nas fases posteriores à da prova objetiva. 5 Conclusões.

# 1 Introdução

Este artigo é uma adaptação do estudo que o autor promoveu na condição de integrante da comissão criada com o escopo de propor, no prazo de 45 dias, a revisão e a atualização da Resolução n. 143/2017 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT), como relator da parte que trata da ação afirmativa de reserva de vagas para pessoas vulnerabilizadas.

O problema foi suscitado, nos autos do Procedimento de Gestão Administrativa (PGEA) n. 20.02.0001.0001109/2022-33, pelo Coletivo Tecendo Diversidade e decorreu das observações colhidas na execução do

projeto Tecendo Diversidade, [que] foi criado por um coletivo de Procuradoras do Trabalho, com o objetivo de apoiar candidatas negras e ainda não financeiramente estáveis na busca pela sonhada aprovação no concurso para Procuradora do Trabalho.<sup>[1]</sup>

O referido Coletivo formulou “sugestões de aprimoramento da Resolução do CSMPT de n. 143/2017, alterada pela Resolução n. 170/2019, que estabelece as normas sobre o concurso para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho”.

As alterações sugeridas pretendem impactar “no acesso de candidatas e candidatos cotistas, pois têm o efeito de garantir a participação em todas as fases, exigindo-se a média geral de 50 pontos”.

Veja-se a fundamentação constante do aludido documento:

Os dispositivos sugeridos contribuirão para que cotistas possam ter suas provas de segunda e terceira fase corrigidas, valorando-se o conhecimento de forma mais integral, com menor impacto da primeira fase, que é a que mais requer tempo de estudo de curto prazo e grande quantidade de horas, pela característica de memorização de conteúdo, sobretudo trechos de lei, o que acaba dificultando o acesso de pessoas que não disponham de substancial tempo livre nos meses que antecedem a prova, em especial pessoas que precisam continuar trabalhando em tempo integral.

À guisa de substratos fáticos, o Coletivo aduziu que, mesmo após a implantação das cotas raciais, não houve aprovação de nenhuma candidata negra cotista no XX Concurso para a Carreira do Ministério Público

do Trabalho, primeiro certame que trouxe a ação afirmativa no edital, esclarecendo que apenas um candidato negro foi aprovado em todas as etapas, ou seja, um único homem negro entre os trinta aprovados, muito aquém dos 20% previstos como reserva mínima pela legislação.

Reforçou que essa necessidade de aprimoramento fica evidente quando se analisam os dados das candidatas e dos candidatos aprovados nos últimos dois certames. No XX Concurso, houve inscrição de 5.293 pessoas, sendo 591 nas cotas para pessoas negras (11,16%). Na primeira fase (prova objetiva), foram classificados 312 candidatas e candidatos, dos quais 102 eram pessoas negras (32,69%). Na segunda fase (prova discursiva), de 66 pessoas aprovadas, sete se autodeclararam negros (10,6%). Na terceira fase (prova prática), das 31 pessoas aprovadas, restaram duas pessoas negras (6,45%). Ao final, foi aprovado um candidato que se autodeclarou negro dentre os trinta aprovados (3,33%). Já na primeira fase do XXI Concurso, dos 5.646 inscritos, 784 concorreram pelo sistema de cotas para pessoas negras (13,88%). Foram classificadas 265 pessoas para a segunda fase, 49 pessoas negras (18,5%), 53 a menos que no anterior, uma queda de quase 50%.

Também foi objeto do estudo o "Relatório com as propostas aprovadas na plenária das oficinas da 1ª Conferência sobre Igualdade de Gênero do Ministério Público do Trabalho: gênero e interseccionalidade", realizadas nos dias 24 e 25 de março e 8 de abril de 2021. Essas oficinas foram idealizadas pelo Comitê da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT e pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) para seis turmas. A seguir, transcreve-se o Enunciado n. 11, atinente ao objeto deste artigo:

**Enunciado 11** – Considerando que a segunda e terceira fases do Concurso para a Carreira do MPT atualmente tem esvaziado a ação afirmativa voltada para as pessoas negras e com deficiência, eliminando o diferencial previsto, e com vistas a dar efetividade às ações afirmativas de vagas para a promoção de igualdade étnico-racial e para as pessoas com deficiência, deve ser estabelecido processo diferenciado de avaliação de candidatas e candidatos cotistas com a eliminação somente quando obtiverem médias inferiores a nota mínima de 50 (cinquenta), na escala de 0 (zero) a 100 (cem) na soma das notas das provas discursiva e prática. Encaminhe-se para o

CSMPT, CNMP, MPU e outros órgãos para aplicação igualmente ao concurso dos servidores e servidoras.

Ainda foi analisada a manifestação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, que apresentou ao procurador-geral do Trabalho enunciados do relatório citado como "importantes contribuições de aprimoramento da proposta de resolução que regulamenta o concurso de ingresso na carreira",<sup>[2]</sup> sendo que, com relação ao tema deste artigo, é noticiado o Enunciado acima transcrito.

Como se vê, está em apreciação neste artigo a possibilidade ou não de se flexibilizar a nota mínima de 50% das provas discursiva e prática, bem como do mesmo percentual em cada uma das matérias da prova oral para candidatos cotistas, de modo que a eliminação destes, diferentemente dos demais candidatos, somente se dê quando obtiverem médias inferiores à nota mínima de cinquenta, na escala de zero a cem, na soma das notas das provas discursiva e prática e em cada uma das matérias da prova oral.

O objetivo é buscar o alcance, de forma global, dos percentuais mínimos previstos e dar efetividade, em prol das pessoas negras, à ação afirmativa de reserva de vagas, a qual tem sido esvaziada pelo sistema de avaliação que exige nota mínima nas provas discursiva, prática e em cada uma das matérias da prova oral, de forma isolada.

## **2 Ação afirmativa de reserva de vagas**

Ação afirmativa é a decisão política, jurídica, administrativa ou empresarial que, por meio do tratamento especial ou diferenciado que prioriza ou dá preferência a algumas pessoas socialmente vulneráveis, juridicamente desigualladas, visa a atingir a igualdade real. Essas medidas são temporárias e visam a reequilibrar as situações reais de desigualdade (MPT, 2019, p. 10).

Isso decorre da constatação de que se faz necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade como processo. Ou seja, para assegurar a igualdade, não basta proibir a discriminação mediante legislação repressiva.

São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e a inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais. Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio inclusão-exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica a violenta exclusão e a intolerância à diferença e à diversidade. O que se percebe é que a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem consistente padrão de violência e de discriminação (PIOVESAN, 2005, p. 38).

Ações afirmativas são, pois, ações de discriminação positiva com objetivos compensatórios voltados a camadas da população historicamente marginalizadas (DANTAS, 2020, p. 51).

Nesse sentido, situam-se como poderoso instrumento de inclusão social. Essas ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de isonomia, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, as mulheres, entre outros (PIOVESAN, 2005, p. 39).

Trata-se, portanto, de legítima discriminação reversa ou positiva em favor de populações vulnerabilizadas com a finalidade de compensar desigualdades objetivas, perseguindo o ideal de igualdade real.

O Supremo Tribunal Federal já decidiu que não contraria – ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no *caput* do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminado de indivíduos mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo-lhes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares.<sup>[3]</sup>

Esse tipo de política permite tratar desiguais de forma desigual com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades hoje negada aos grupos racialmente discriminados (JACCOUD; BEGHIN, 2002, p. 46).

A mesma Suprema Corte assentou:

Ementa: Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. 1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. *Em primeiro lugar, a desigualdade promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.* 1.2. *Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator "raça" como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma "burocracia representativa", capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.* 1.3. *Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tripla dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014.* 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla

defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases 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. 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: "É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa".<sup>[4]</sup>

Na antecipação ao voto condutor do acórdão acima, o relator, ministro Roberto Barroso, desenvolve raciocínio atinente à igualdade material, quando aborda o racismo estrutural que gerou desigualdade material profunda, e defende que qualquer política redistributiva precisará indiscutivelmente cuidar de dar vantagens competitivas aos negros, citando ainda esta frase feliz de Martin Luther King: "É óbvio que se um homem entra na linha de partida de uma corrida trezentos anos depois de outro, o primeiro teria de fazer uma façanha incrível a fim de recuperar o atraso". Logo, para possibilitar a recuperação do atraso, existem as políticas de ação afirmativa. Essa fundamentação, em tudo, aplica-se às demais populações vulnerabilizadas, como pessoas com deficiência, quilombolas, indígenas e transgênero.

Na mesma linha, vai Michael Sandel, citando Rawls, quando ensina que uma das formas de remediar a injustiça distributiva é corrigir as diferenças sociais e econômicas, porque, para que a corrida seja justa, é necessário que todos os corredores comecem do mesmo ponto de partida e porque os vencedores só serão merecedores das recompensas se todos partirem da mesma linha de largada (SANDEL, 2012, p. 192).

Desse modo, é absolutamente legítimo e constitucionalmente desejável que as cotas alcancem sua máxima efetividade, como forma de, materialmente, diminuir as desigualdades que tanto mal fazem à

tessitura social. É uma forma de promover a Justiça Social tão prometida e tão querida pelo Legislador Constituinte.

### **3 Inoperância do atual mecanismo de reserva de vagas. Frustração da ação afirmativa**

Como é cediço, a despeito da reserva de vagas para populações vulnerabilizadas, a atual sistemática de avaliação não tem permitido o acesso das candidatas e dos candidatos cotistas às carreiras do Ministério Público do Trabalho e de magistraturas afins, não se alcançando, nem de longe, o percentual mínimo definido em lei, como forma de dar cumprimento, de modo completo e efetivo, ao princípio da isonomia previsto na Constituição da República.

Os dados empíricos revelam que, no XX para a carreira do Ministério Público do Trabalho, foram aprovadas, na reserva de vagas, uma pessoa com deficiência e uma pessoa negra do total de trinta aprovados. No XXI, foram aprovadas três pessoas negras, sem aprovação de pessoas com deficiência, do total de 42 aprovados.

Essa situação é similar à verificada em carreiras afins do Sistema de Justiça, como nos concursos para a Justiça Federal, em que, aplicando-se percentuais e critérios avaliativos similares aos do certame do MPT, não houve a aprovação de nenhum candidato pela reserva de vagas para candidatos e candidatas negros (DANTAS, 2020, p. 135).

Nesse contexto, é imperativo repensar o atual mecanismo de reserva de vagas com o intuito de reverter a constatação empírica de que o desiderato da norma constitucional de buscar a igualdade material a partir da reserva temporária de vagas não tem sido alcançado, quadro atual que acaba por retirar densidade, força e efetividade do comando constitucional, a resultar, no limite, na própria inconstitucionalidade da situação verificada faticamente.

Como ensina a melhor doutrina, o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais exige que o intérprete sempre tente fazer com que o direito fundamental atinja plena realização, sem que a prevalência de um determinado direito fundamental no caso concreto esvazie ou elimine outro fundamental direito eventualmente



conflitante, resolvendo o intérprete o aparente conflito que, pontualmente, se apresente (SARLET, 2008, p. 286).

Nesse diapasão, o desafio é construir solução jurídica que milite a favor do pleno alcance do percentual mínimo de vagas reservadas às populações vulnerabilizadas, com a preservação do direito dos demais candidatos de observância equânime da nota mínima a todos imposta.

Para tanto, é imprescindível reformular a etapa de implementação da ação afirmativa de reserva de vagas nos concursos das magistraturas, que é o momento em que a política pública se materializa e se concretiza de fato, o ponto em que os planos formulados se tornam realidade. Perpassando os processos decisórios, a implementação é igualmente o momento em que transparecem as diferenças entre o que foi formulado e o que foi executado, bem como as dissonâncias entre os objetivos almejados e os resultados alcançados (LOTTA, 2019, p. 12-13).

Como se sabe a partir de estudos clássicos, o ciclo de políticas públicas é descrito como um processo racional e linear, com etapas sucessivas e identificáveis: a escolha de problemas (agenda), a opção por alternativas (formulação), a execução (implementação) e uma reflexão sobre resultados (avaliação) (LASSWELL, 1951 *apud* DANTAS, 2020, p. 25).

Ora, o cotejo (avaliação) entre as etapas da formulação e da implementação conduz, iniludivelmente, à conclusão de que a política pública de ação afirmativa de reserva de vagas não vem produzindo os resultados projetados, sendo praticamente inexistente a aprovação de candidatos cotistas, o que redundará na anulação total da própria política pública de reserva de vagas.

Nesse contexto, calha bem a advertência, feita em 2009, mas ainda atual, de José Eduardo de Resende Chaves Júnior ao Conselho Nacional de Justiça, que também deve orientar o Conselho Nacional do Ministério Público e todo o Ministério Público brasileiro:

O Conselho Nacional de Justiça não pode continuar a fazer vista grossa para o problema racial no Judiciário. O seu papel de condutor das políticas públicas judiciárias, função que vem desenvolvendo com excelentes resultados concretos, deve ser orientado, o mais rápido possível, a exigir dos Tribunais brasileiros a combater de forma positiva, imediata e concreta a odiosa, hedionda e velada discriminação racial. (CHAVES JÚNIOR, 2009).

Uma tentativa válida para superar esse quadro de inoperância da ação afirmativa de reserva de vagas pode ser a reverberação dos percentuais mínimos nas demais fases dos concursos a partir da conjugação de critérios avaliativos que possam mitigar a desigualdade histórica das populações vulnerabilizadas.

#### **4 Reverberação da ação afirmativa de reserva de vagas nas fases posteriores à da prova objetiva**

Na linha da argumentação que se vem construindo, a pretensão de se ter a diferenciação entre candidatos cotistas e não cotistas quanto aos mecanismos de reserva mínima de vagas em todas as fases do certame, preservada a nota mínima exigida de todos, apresenta-se justa e proporcional, encontrando-se em perfeita consonância com os dispositivos legais aplicáveis à espécie, que gozam de presunção de constitucionalidade.

Com efeito, o *caput* do art. 2º do Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018, que serve de fundamento de validade ao art. 17 da Resolução CNMP n. 81, de 31 de janeiro de 2012, viabiliza a flexibilização pretendida nas fases posteriores à primeira fase (prova objetiva), como forma de dar efetividade à própria ação afirmativa de reserva de vagas, sempre observando o alcance da nota mínima de 50%, imposta, indistintamente, a todos candidatos:

*Art. 2º Ressalvadas as disposições previstas em regulamento, a pessoa com deficiência participará de concurso público ou de processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, em igualdade de condições com os demais candidatos no que diz respeito:*

*I - ao conteúdo das provas;*

*II - à avaliação e aos critérios de aprovação;*

*III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e*

*IV - à nota mínima exigida para os demais candidatos. (Decreto n. 9.508, de 24.9.2018. Grifos nossos.)*

*Art. 17. A pessoa com deficiência participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:*

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas (observadas as disposições relativas à acessibilidade previstas no edital e pela legislação); (Redação dada pela Resolução nº 240, de 28 de setembro de 2021)

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos. (Resolução CNMP n. 81, de 31.1.2012. Grifos nossos.)

Também a ementa e o voto condutor do ministro Roberto Barroso, Relator na ADC 41, corrobora a possibilidade de flexibilização:

*Ementa:*

[...]

1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. *A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. [...]*

*Antecipação ao Voto:*

Esse era, Presidente, o capítulo que eu considerava verdadeiramente importante. Irei enfrentar os outros argumentos rapidamente e de passagem. *Quanto à violação ao concurso público, penso que é uma afirmação que não faz nenhum sentido, porque, para serem investidos nos cargos públicos, os negros têm que ser aprovados no concurso público. Se não passarem no patamar mínimo, eles não vão disputar aquelas vagas. Portanto, apenas se criaram dois critérios distintos de preenchimento de vagas, mas sem abrir mão do critério mínimo de suficiência. Portanto, aqui não há, evidentemente, violação ao princípio, ou ao mandamento ou à regra, do concurso público. Apenas foram previstas duas filias diversas em razão das reparações históricas a que me referia anteriormente. (Grifos nossos).*

[...]

*Voto:*

[...]

54. É, porém, questionável a ideia de que os concursos públicos sejam aptos a selecionar os candidatos que, na prática, se tornarão os servidores públicos mais eficientes e que permitirão que a Administração Pública alcance os melhores resultados na realização de suas funções. O que os concursos fazem é definir, entre todos os concorrentes, aqueles que detêm as habilidades e qualificações para exercer o cargo ou emprego, de acordo com a sua natureza e complexidade. É por isso que todos os concursos públicos definem notas de corte e requisitos mínimos para a classificação dos candidatos em cada etapa e para a sua aprovação ao final do certame. Presume-se, então, que todos os concorrentes que alcançarem a aprovação possuem as competências e habilidades necessárias para desempenhar, de forma adequada e eficiente, as funções relativas ao cargo em questão.

55. A partir desse momento, porém, a investidura daqueles candidatos que alcançaram a maior pontuação nas provas e títulos é apenas um método de distribuição de bens escassos (as vagas disponíveis), que não impede, ademais, a incorporação de outros critérios pela Administração. Nesse sentido, como aponta o IPEA<sup>55</sup>, a administração já adota, para fins de definir a ordem de classificação no concurso, outros parâmetros alheios ao "mérito", como a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência (CF/1988, art. 37, VIII) e o emprego da idade dos candidatos como critério de desempate (Lei nº 10.741/2003, Estatuto do Idoso). Portanto, considerando-se que a ação afirmativa prevista na Lei nº 12.990/2014 não isentaria os seus beneficiários da aprovação no concurso público, não se pode afirmar, de modo algum, que os princípios do concurso público e da eficiência seriam violados.

Na mesma esteira, segue o voto da ministra Cármen Lúcia:

[...] A política de ação afirmativa instituída pela Lei n. 12.990/2014 não se afigura ofensiva a esses preceitos constitucionais. O diploma legal impugnado não dispensou os candidatos negros do preenchimento de quaisquer dos requisitos legais necessários para a investidura em cargos ou empregos públicos. Tampouco determinou que, quanto a eles, fosse mitigado algum dos critérios de avaliação nas provas às quais submetidos. Limitou-se a reservar porcentagem das vagas oferecidas em concursos federais aos candidatos pertencentes a esse grupo étnico-racial como forma de garantir sua inclusão no serviço público, a exemplo do que fez a Constituição da República com as pessoas com deficiência (art. 37, inc. VIII). (Grifos nossos).

Ora, o critério distintivo quanto à nota mínima entre candidatos cotistas e da ampla concorrência é imanente à própria sistemática da reserva

de vagas e vem sendo aplicado, há tempos, sem contestação nas primeiras fases dos concursos.<sup>[5]</sup> Nesses casos, o Supremo Tribunal Federal já assentou a constitucionalidade da cláusula de barreira (nota de corte) e da sua inaplicabilidade aos beneficiários das reservas de vagas.

Essa sistemática, essencial para a efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas, não pode ficar adstrita à primeira fase, porque

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.*<sup>[6]</sup>

A reforçar o mérito e a densidade da argumentação jurídica a favor da flexibilização dos critérios avaliativos também nas demais fases dos concursos, é necessário registrar que a Administração Pública deve obediência ao princípio da legalidade estrita (CF, art. 37, *caput*), significando que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso (MEIRELLES, 1990, p. 82).

Nessa esteira, cabe ao administrador público, na interpretação do arcabouço jurídico, buscar a solução jurídica mais apta ao preenchimento das vagas reservadas, as quais têm assento constitucional e derivam do princípio da isonomia.

No mesmo diapasão, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), na Resolução n. 170/2017, determina que, além da reserva de vagas, os órgãos do MP podem instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o objetivo de garantir o acesso de negros a cargos do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, bem como no preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para estágio (art. 2º, *caput*).

Também nessa mesma linha, a Recomendação CNMP n. 41/2016, ao definir parâmetros para atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e em concursos públicos, reconhece, nos considerandos,

[...] que a Constituição brasileira adotou concepção de complementaridade entre igualdade formal e igualdade material *que permite tratamento legitimamente diferenciado a determinados coletivos, com vistas a ilidir desigualdades socialmente construídas das quais resultam restrições no acesso a bens essenciais e a direitos fundamentais;*

[...] que o Estado brasileiro é signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – aprovada pela Resolução 2106 (XX) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 21 de dezembro de 1965 – que tem como diretrizes o combate à discriminação racial, em todas as suas formas e manifestações, e a promoção da efetiva igualdade de todas as pessoas, prevendo, para tanto, a adoção pelos Estados Partes de medidas especiais e concretas para assegurar o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a esses grupos;

[...] que, tendo assinado a Declaração de Durban – adotada em 31 de agosto de 2001, em Durban (África do Sul), durante a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata –, o Estado brasileiro reconhece que os afrodescendentes *“enfrentam barreiras como resultado de preconceitos e discriminações sociais predominantes em instituições públicas e privadas” e que “a igualdade de oportunidades real para todos, em todas as esferas, incluindo a do desenvolvimento, é fundamental para a erradicação do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata”;*

[...] que, no âmbito do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, o Brasil assinou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas conexas de Intolerância, a qual possui, entre os seus objetivos centrais, a promoção de condições equitativas de igualdade de oportunidades e o combate à discriminação racial, em todas as suas manifestações individuais, estruturais e institucionais;

[...] que se iniciou a Década Internacional dos Afrodescendentes, proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU), cuja proposta é reconhecer a desigualdade e a discriminação étnico-racial; promover a justiça, através de medidas especiais; e desenvolver a comunidade afrodescendente em seus aspectos econômicos e sociais;

[...] que a Lei nº 12.288/2010 – que institui o Estatuto da Igualdade Racial em âmbito nacional –, no seu art. 39, visa à *igualdade de oportunidades para a população negra também no serviço público*; [...].

A propósito, vale lembrar ainda os exemplos de outras instituições que já adotam mecanismos diferenciados não só na primeira fase, com exclusão da nota de corte para os candidatos cotistas, como é o caso da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, que instituiu em seu regulamento critérios avaliativos distintos em prol da reserva de vagas, para habilitação em cada fase, desde que alcançadas as notas mínimas aplicáveis a todos os candidatos, cotistas ou não (art. 26, §§ 2º e 4º, art. 27, parágrafo único, art. 29, § 4º, art. 30, parágrafo único, art. 36, § 3º, e art. 37, parágrafo único).<sup>[7]</sup>

O Programa de Pós-Graduação da Universidade de Brasília (UnB) é ainda mais explícito ao prever nota mínima diferenciada, a menor, para candidatos cotistas.<sup>[8]</sup>

É imperioso ressaltar que, embora os dispositivos do Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018, e da Resolução CNMP n. 81, de 31 de janeiro de 2012, digam respeito à ação afirmativa atinente à reserva de vagas para pessoas com deficiência, a disciplina deve aplicar-se também à ação afirmativa concernente às pessoas negras, quilombolas e indígenas, tendo em vista o mesmíssimo substrato constitucional de repressão às desigualdades e de promoção da isonomia, bem desenvolvidos na ADPF 186 e na ADC 41 pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesse contexto, tal qual se verifica em relação aos candidatos cotistas que superam a nota mínima de 50% instituída na primeira fase do certame (prova objetiva), não se submetendo à nota de corte e, portanto, avançando no certame com pontuações distintas dos candidatos da ampla concorrência, a ação afirmativa deve reverberar também nas fases posteriores, de modo a viabilizar a avaliação das provas discursiva e prática para todos os candidatos cotistas, desde que alcançada, de maneira global e pela média, a nota mínima de 50%, a todos imposta. Com isso, na linha da tese assentada pelo STF na ADC 41, assegura-se a reserva de vagas nas fases seguintes em cada lista de cotistas considerados em separado.

Essa arquitetura jurídica milita em favor da superação da constatação empírica de que o desiderato da norma constitucional de buscar

a igualdade material a partir da reserva temporária de vagas não tem sido alcançado, quadro atual que acaba por retirar, repita-se, densidade, força e efetividade do comando constitucional, a resultar, no limite, na própria inconstitucionalidade da situação verificada faticamente.

Isso parece ser possível com a alteração da sistemática de avaliação para estabelecer a nova disciplina de considerar a nota mínima pela média da prova discursiva e prática, bem como das matérias do exame oral, tudo em prol da maior efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas.

Com isso, preserva-se a legislação de regência, mantendo-se a igualdade entre todos os candidatos no que concerne à avaliação, aos critérios de aprovação e à nota mínima exigida, mas também se atende ao problema formulado pelo Coletivo Tecendo Diversidade e pelo Enunciado n. 11 multicitado quanto à dificuldade de os candidatos cotistas, no formato vigente, avançarem nas fases subsequentes à primeira, situação que está, na atual quadra, anulando a própria ação afirmativa de reserva de vagas.

Pretende-se que a intervenção, na prática, resulte na maior efetividade da ação afirmativa da reserva de vagas, com a vantagem competitiva em favor dos candidatos cotistas não apenas na primeira fase (prova objetiva), mas também nas demais, em decorrência da reverberação da reserva de vagas em todas as fases (provas discursiva, prática e oral), como a não eliminação de candidatos cotistas pela cláusula de barreira (nota de corte), a existência de listas especiais de resultado do concurso para candidatos cotistas e a nomeação dos candidatos aprovados com observância dos critérios de alternância e de proporcionalidade, parâmetros já considerados constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 41, cuja ementa do acórdão foi transcrita acima.

A partir dessa fundamentação, como forma de induzir a efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas e de favorecer os candidatos dela beneficiários, propõe-se a alteração da sistemática avaliativa para instituir que estes serão classificados com a nota mínima de 50%:

- I. nas provas discursiva e prática, considerada a média da soma de ambas as provas, desde que não obtenham nota inferior a 40% em nenhuma delas;



- II. na prova oral, considerada a média da soma de todas as matérias, desde que não obtenham nota inferior a 40% em nenhuma delas.

A regra constante do item I atende ao pleito de se possibilitar a avaliação globalizada de conhecimentos das provas discursiva e prática, que são complementares, assegurando a reserva de vagas nas demais fases do concurso.

De igual forma, o item II contempla a avaliação em conjunto de todas as matérias objeto da arguição oral, permitindo à banca examinadora avaliar, de maneira abrangente, o conhecimento e a performance do candidato.

Por fim, é ainda necessário ressaltar que a seleção para as magistraturas envolve concurso complexo, difícil, demorado, englobante de diversas áreas do conhecimento jurídico, estruturado em várias fases que requerem preparação e estratégias de estudo distintas, a revelar que o próprio iter do processo seletivo acaba por converter-se numa preparação para o exercício do cargo.

De outro lado, a própria Constituição da República reconhece que, mesmo logrando êxito no certame e tendo, no mínimo, três anos de experiência jurídica após o bacharelato em direito, o candidato aprovado no concurso de juiz ou de membro do Ministério Público ainda não está totalmente preparado para o exercício da função, uma vez que torna obrigatória, como etapa do processo de vitaliciamento, a participação em cursos oficiais de preparação, de formação e de aperfeiçoamento (CF, art. 93, IV, e 129, § 4º).

Dessa forma, é compulsória a participação dos juízes e dos membros do Ministério Público nos chamados cursos de ingresso e de vitaliciamento, mediante os quais serão submetidos à formação inicial específica para o exercício da função, ao acompanhamento sistematizado das atividades exercidas (inclusive pela Corregedoria), a mentorias orientativas de matérias especializadas. Tal procedimento permite identificar e sanar eventuais deficiências, otimizando o exercício da prestação jurisdicional e da atividade ministerial.

Esse acompanhamento minucioso, estruturado e sistematizado perdura por todo o estágio probatório, tempo durante o qual o vitaliciando,

não se demonstrando capaz ou não se adaptando às atividades, poderá ser desligado do Poder Público, sem maiores dificuldades.

Todo esse sistema de avaliação, de preparação, de formação e de acompanhamento, aliado à experiência exitosa da ação afirmativa de reserva de vagas nas universidades públicas – sobre a qual vários estudos já desmistificaram a ideia preconcebida de que os estudantes que ingressam pelo Sistema de Reserva de Vagas necessariamente obtêm resultados inferiores àqueles que ingressaram pelo Sistema Universal (e.g., GALHARDO, 2020) –, transmite a segurança de que as vantagens competitivas sugeridas neste artigo não representam qualquer risco à seleção de candidatos aptos ao exercício das magistraturas, ao mesmo tempo que induzem a efetividade da política pública de ação afirmativa atinente à reserva de vagas.

## 5 Conclusões

A despeito da reserva de vagas para populações vulnerabilizadas, dados empíricos demonstram que a atual sistemática de avaliação não tem permitido o acesso das candidatas e dos candidatos cotistas à carreira do Ministério Público do Trabalho e de magistraturas afins, não se alcançando, nem de longe, o percentual mínimo definido em lei, como forma de dar cumprimento, de modo completo e efetivo, ao princípio da isonomia previsto na Constituição da República.

Nesse contexto, é imperativo repensar o atual mecanismo de reserva de vagas, com o intuito de reverter a constatação empírica de que o desiderato da norma constitucional de buscar a igualdade material a partir da reserva temporária de vagas não tem sido alcançado, quadro atual que acaba por retirar densidade, força e efetividade do comando constitucional, a resultar, no limite, na própria inconstitucionalidade da situação verificada faticamente.

Uma tentativa válida para superar esse quadro de inoperância da ação afirmativa de reserva de vagas pode ser a reverberação dos percentuais mínimos nas demais fases dos concursos, a partir da conjugação de critérios avaliativos que possam mitigar a desigualdade histórica das populações vulnerabilizadas.

Nesse contexto, a pretensão de se ter a diferenciação entre candidatos cotistas e não cotistas quanto aos mecanismos de reserva mínima de vagas em todas as fases do certame, preservada a nota mínima exigida de todos, apresenta-se justa e proporcional, encontrando-se em perfeita consonância com os dispositivos legais aplicáveis à espécie, que gozam de presunção de constitucionalidade.

Com efeito, o *caput* do art. 2º do Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018, que serve de fundamento de validade ao art. 17 da Resolução CNMP n. 81, de 31 de janeiro de 2012, viabiliza a flexibilização pretendida nas fases posteriores à primeira fase (prova objetiva), como forma de dar efetividade à própria ação afirmativa de reserva de vagas, sempre observando o alcance da nota mínima de 50%, imposta, indistintamente, a todos candidatos.

Ora, o critério distintivo quanto à nota mínima entre candidatos cotistas e da ampla concorrência é imanente à própria sistemática da reserva de vagas e vem sendo aplicado, há tempos, sem contestação nas primeiras fases dos concursos. Nesses casos, o Supremo Tribunal Federal já assentou a constitucionalidade da cláusula de barreira (nota de corte) e da sua inaplicabilidade aos beneficiários das reservas de vagas.

Essa sistemática, essencial para a efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas, não pode ficar adstrita à primeira fase, porque

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.*<sup>[9]</sup>

Nessa esteira, cabe ao administrador público, na interpretação do arcabouço jurídico, buscar a solução jurídica mais apta ao preenchimento das vagas reservadas, as quais tem assento constitucional e derivam do princípio da isonomia.

No mesmo diapasão, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), na Resolução n. 170/2017, determina que, além da reserva de vagas, os órgãos do MP podem instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o objetivo de garantir o acesso de negros a cargos do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, bem como no preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para estágio (art. 2º, *caput*).

Também nessa mesma linha, a Recomendação CNMP n. 41/2016, ao definir parâmetros para atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e em concursos públicos, reconhece, nos considerandos,

[...] que a Constituição brasileira adotou uma concepção de complementaridade entre igualdade formal e igualdade material, que *permite tratamento legitimamente diferenciado a determinados coletivos, com vistas a ilidir desigualdades socialmente construídas das quais resultam restrições no acesso a bens essenciais e direitos fundamentais*;

[...] que o Estado brasileiro é signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – aprovada pela Resolução 2106 (XX) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 21 de dezembro de 1965 – que tem como diretrizes o combate à discriminação racial, em todas as suas formas e manifestações, e a *promoção da efetiva igualdade de todas as pessoas, prevendo, para tanto, a adoção pelos Estados Partes de medidas especiais e concretas para assegurar o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a esses grupos*;

[...] que, tendo assinado a Declaração de Durban – adotada em 31 de agosto de 2001, em Durban (África do Sul), durante a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata –, o Estado brasileiro reconhece que os afrodescendentes *enfrentam barreiras como resultado de preconceitos e discriminações sociais predominantes em instituições públicas e privadas” e que “a igualdade de oportunidades real para todos, em todas as esferas, incluindo a do desenvolvimento, é fundamental para a erradicação do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata”*;

[...] que, no âmbito do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, o Brasil assinou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas conexas de Intolerância que

*possui, entre os seus objetivos centrais, a promoção de condições equitativas de igualdade de oportunidades e o combate à discriminação racial, em todas as suas manifestações individuais, estruturais e institucionais;*

*[...] que se iniciou a Década Internacional dos Afrodescendentes, proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU), cuja proposta é reconhecer a desigualdade e a discriminação étnico-racial; promover a justiça, através de medidas especiais; e desenvolver a comunidade afrodescendente em seus aspectos econômicos e sociais;*

*[...] que a Lei nº. 12.288/2010 – que institui o Estatuto da Igualdade Racial em âmbito nacional –, no seu art. 39, visa à igualdade de oportunidades para a população negra também no serviço público; [...].*

Nesse contexto, tal qual se verifica em relação aos candidatos cotistas que superaram a nota mínima de 50% instituída na primeira fase do certame (prova objetiva), não se submetendo à nota de corte e, portanto, avançando no certame com pontuações distintas dos candidatos da ampla concorrência, a ação afirmativa deve reverberar também nas fases posteriores, de modo a viabilizar a avaliação das provas discursiva e prática para todos os candidatos cotistas, desde que alcançada, de maneira global e pela média, a nota mínima de 50%, a todos imposta. Com isso, na linha da tese assentada pelo STF na ADC 41, assegura-se a reserva de vagas nas fases seguintes em cada lista de cotistas considerados em separado.

Isso parece ser possível com a alteração da sistemática de avaliação para estabelecer a nova disciplina de considerar a nota mínima pela média da prova discursiva e prática, bem como das matérias do exame oral, tudo em prol da maior efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas.

Com isso, preserva-se a legislação de regência, mantendo-se a igualdade entre todos os candidatos no que concerne à avaliação, aos critérios de aprovação e à nota mínima exigida, mas também se atende ao problema formulado pelo Coletivo Tecendo Diversidade e pelo Enunciado n. 11 multicitado quanto à dificuldade de os candidatos cotistas, no formato vigente, avançarem nas fases subsequentes à primeira, situação que está, na atual quadra, anulando a própria ação afirmativa de reserva de vagas.

Pretende-se que a intervenção, na prática, resulte na maior efetividade da ação afirmativa da reserva de vagas, com a vantagem competitiva em favor dos candidatos cotistas não apenas na primeira fase (prova objetiva), mas também nas demais, em decorrência da reverberação da reserva de vagas em todas as fases (provas discursiva, prática e oral), como a não eliminação de candidatos cotistas pela cláusula de barreira (nota de corte), como a existência de listas especiais de resultado do concurso para candidatos cotistas e como a nomeação dos candidatos aprovados com observância dos critérios de alternância e de proporcionalidade, já considerados constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 41, cuja ementa do acórdão foi transcrita acima.

A partir dessa fundamentação, como forma de induzir a efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas e de favorecer os candidatos dela beneficiários, propõe-se a alteração da sistemática avaliativa para instituir que estes serão classificados com a nota mínima de 50%:

- I. nas provas discursiva e prática, considerada a média da soma de ambas as provas, desde que não obtenham nota inferior a 40% em nenhuma delas;
- II. na prova oral, considerada a média da soma de todas as matérias, desde que não obtenham nota inferior a 40% em nenhuma delas.

A regra constante do item I atende ao pleito de se possibilitar a avaliação globalizada de conhecimentos das provas discursiva e prática, que são complementares, assegurando a reserva de vagas nas demais fases do concurso.

De igual forma, o item II contempla a avaliação em conjunto de todas as matérias objeto da arguição oral, permitindo à banca examinadora avaliar, de maneira abrangente, o conhecimento e a performance do candidato.

Por fim, é ainda necessário ressaltar que a seleção para as magistraturas envolve concurso complexo, difícil, demorado, englobante de diversas áreas do conhecimento jurídico, estruturado em várias fases que requerem preparação e estratégias de estudo distintas, a revelar que o próprio iter do processo seletivo acaba por converter-se numa preparação para o exercício do cargo.

De outro lado, a própria Constituição da República reconhece que, mesmo logrando êxito no certame e tendo, no mínimo, três anos de experiência jurídica após o bacharelato em direito, o candidato aprovado no concurso de juiz ou de membro do Ministério Público ainda não está, totalmente, preparado para o exercício da função, uma vez que torna obrigatória, como etapa do processo de vitaliciamento, a participação em cursos oficiais de preparação, de formação e de aperfeiçoamento (CF, art. 93, IV, e 129, § 4º).

Dessa forma, é compulsória a participação dos juízes e dos membros do Ministério Público nos chamados cursos de ingresso e de vitaliciamento, mediante os quais serão submetidos à formação inicial específica para o exercício da função, ao acompanhamento sistematizado das atividades exercidas (inclusive pela Corregedoria), a mentorias orientativas de matérias especializadas. Tal procedimento permite identificar e sanar eventuais deficiências, otimizando o exercício da prestação jurisdicional e da atividade ministerial.

Esse acompanhamento minucioso, estruturado e sistematizado perdura por todo o estágio probatório, tempo durante o qual o vitaliciando, não se demonstrando capaz ou não se adaptando às atividades, poderá ser desligado do Poder Público, sem maiores dificuldades.

Todo esse sistema de avaliação, de preparação, de formação e de acompanhamento, aliado à experiência exitosa da ação afirmativa de reserva de vagas nas universidades públicas – sobre a qual vários estudos já desmistificaram a ideia preconcebida de que os estudantes que ingressam pelo Sistema de Reserva de Vagas necessariamente obtêm resultados inferiores àqueles que ingressaram pelo Sistema Universal –, transmitem a segurança de que as vantagens competitivas sugeridas neste artigo não representam qualquer risco à seleção de candidatos aptos ao exercício das Magistraturas, ao mesmo tempo que induzem a efetividade da política pública de ação afirmativa atinente à reserva de vagas.

## Referências

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Obama, as cotas e o CNJ: questão racial não está bem resolvida na magistratura. **Consultor**

**Jurídico**, São Paulo, 24 jan. 2009. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-jan-24/cnj-nao-vista-grossa-problema-racial-judiciario#author>. Acesso em: 29 mar. 2022.

DANTAS, Magali Zilca de Oliveira. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura**: um estudo sobre os resultados na Justiça Federal 2016-2019. 2020. Dissertação (Mestrado em Governança e Desenvolvimento) – Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ena.gov.br/bitstream/1/5605/1/Magali%20Dantas%20-Vers%C3%A3o%20Final%20com%20Ficha.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

GALHARDO, Eduardo *et al.* Desempenho acadêmico e frequência dos estudantes ingressantes pelo Programa de Inclusão da UNESP. **Avaliação**: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). Publicação da Rede de Avaliação Institucional da Educação Superior (RAIES), da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e da Universidade de Sorocaba (UNISO), v. 25, n. 3, p. 701-723, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/212894>. Acesso em: 11 out. 2022.

JACCOUD, Luciana; BEGHIN, Nathalie. **Desigualdades raciais no Brasil**: um balanço da intervenção governamental. Brasília: Ipea, 2002. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/div03.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

LASSWELL, H. D. The policy orientation. In: LERNER, D.; LASSWELL, H. D. (org.). **The policy sciences**. Stanford, CA: Stanford University Press, 1951. p. 3-15.

LOTTA, Gabriela. A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas. In: LOTTA, Gabriela (org.). **Teorias e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. Disponível em: [https://repositorio.ena.gov.br/bitstream/1/4162/1/Livro\\_Teorias%20e%20An%C3%A1lises%20sobre%20Implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas%20no%20Brasil.pdf](https://repositorio.ena.gov.br/bitstream/1/4162/1/Livro_Teorias%20e%20An%C3%A1lises%20sobre%20Implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas%20no%20Brasil.pdf). Acesso em: 29 mar. 2022.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1990.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero**. [S. l.]: MPT, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-de->



boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo\_pdf. Acesso em: 20 fev. 2022. [Online].

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. In: SANTOS, Sales Augusto dos (org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação; UNESCO, 2005. p. 35-46. (Coleção Educação para Todos).

SANDEL, Michael J. **Justiça**: o que é fazer a coisa certa. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

## Notas

- [1] Disponível em: <https://transformamp.com/informe-do-coletivo-tecendo-diversidade/>. Acesso em: 2 dez. 2022.
- [2] Documento constante do Procedimento de Gestão Administrativa (PGEA) n. 20.02.0001.0001109/2022-33.
- [3] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 186. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 26.4.2012, **DJe** n. 205, divulg. 17.10.2014, public. 20 out. 2014.
- [4] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 41. Relator: Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 8.6.2017, **DJe** n. 180, divulg. 16.8.2017, public. 17 ago. 2017. Grifos nossos.
- [5] *E.g.*, candidatos da ampla concorrência submeteram-se à nota de corte de 70 e 58, respectivamente, nos XX e XXI concursos, para se classificarem para a segunda fase, enquanto todos os candidatos cotistas se classificaram com a nota de 50.
- [6] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 41. Relator: Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 8.6.2017, **DJe** n. 180, divulg. 16.8.2017, public. 17 ago. 2017. Grifos nossos.
- [7] ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul. **Resolução CSDPE n. 4, de 25 de setembro de 2020**. Aprova o Regulamento do VI Concurso para Ingresso na Carreira de Defensor Público do Estado do Rio Grande do Sul. Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 29 set. 2020. Disponível em: <https://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/202011/12153900-resolucao-csdpe-n-04-2020-regulamento-do-vi-concurso-defensores-consolidado.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2022.
- [8] UNB – UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Edital do Programa de Pós-Graduação em Direito n. 6/2021**. Brasília: Universidade de Brasília, 1º dez. 2021. Disponível em: [http://ppgd.unb.br/images/Processo\\_Seletivo/PS\\_2022/Edital\\_006\\_2021\\_Processo\\_Seletivo-2022.final.pdf](http://ppgd.unb.br/images/Processo_Seletivo/PS_2022/Edital_006_2021_Processo_Seletivo-2022.final.pdf). Acesso em: 9 fev. 2022.
- [9] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 41. Relator: Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 8.6.2017, **DJe** n. 180, divulg. 16.8.2017, public. 17 ago. 2017. Grifos nossos.