

A EXPERIÊNCIA DA POLÍCIA FEDERAL NA IMPLEMENTAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATOS NEGROS NOS SEUS CONCURSOS PÚBLICOS^{1,2}

Andersson Pereira dos Santos³

1 INTRODUÇÃO

As ações afirmativas são parte das medidas compensatórias, voltadas para a implementação do princípio constitucional da igualdade em favor das populações menos favorecidas (Gomes, 2003; Domingues, 2005). Essas ações têm o objetivo de democratizar o acesso a meios fundamentais, como educação e emprego, com a promoção de condições para que as pessoas possam competir de modo igual pela conquista de tais recursos (Guarnieri e Melo-Silva, 2007). Trata-se de um “remédio alternativo” para que se inicie a solução de problemas históricos de exclusão social de parte da população (Almeida, 2007), tendo também como objetivo o combate ao racismo (Santos e Silveira, 2010).

Nesse contexto, foi editada a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reservou, para candidatos negros, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração pública federal. A reserva de vagas para ingresso no serviço público já fora implementada anteriormente em outros países, como a Índia, na década de 1940, e os Estados Unidos, na década de 1960, assim como em estados da Federação brasileira, como Paraná, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, desde a década de 2000 (Silva, Balassiano e Silva, 2014; Senhoras, 2015), e municípios, tendo sido Jundiaí/São Paulo a primeira cidade brasileira a contar com lei que reservou cotas para negros no ingresso na administração pública (Rezende, 2007).

Com a publicação da Lei nº 12.990/2014, as organizações públicas vinculadas ao governo federal tiveram o desafio de implementar a política pública, em consonância com os princípios legais e éticos, buscando, também, evitar a ocorrência de fraudes, como previsto no normativo (Faria, 2016). Sob essa perspectiva, este artigo consiste num estudo de caso que narra a experiência da implementação da ação afirmativa nos concursos públicos da Polícia Federal, descrevendo o planejamento, a realização dos procedimentos de verificação dos candidatos negros, a atuação do Ministério Público Federal (MPF) e os reflexos das decisões judiciais, cujos efeitos se tornaram um desafio para a execução da política pública, com forte impacto para o órgão, os candidatos negros e os demais concorrentes aos cargos públicos.

Por se tratar de um dos primeiros órgãos a implementar a reserva de vagas para candidatos negros, em um contexto de instabilidade normativa em relação ao tema, os concursos públicos realizados pela Polícia Federal sofreram diversas interferências a partir da judicialização dos certames, causando reviravoltas na situação dos candidatos, como poderá ser visualizado neste trabalho.

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art4>

2. O autor agradece os comentários e sugestões de Carlos Roberto de Sousa Peixoto (*in memoriam*).

3. Delegado de Polícia Federal.

2 O PLANEJAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO

Por meio da Portaria Normativa (PN) nº 101, de 26 de março de 2014, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) autorizou a realização de concurso público para o provimento de seiscentos cargos de agente de Polícia Federal (APF). Ao longo do planejamento para a realização do certame, em junho, foi publicada a Lei nº 12.990/2014, estabelecendo a reserva de vagas para candidatos negros. Para cumprir a nova legislação, a Polícia Federal optou por adiar o lançamento do edital de abertura do certame e consultar o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), para que fossem estabelecidos os critérios e procedimentos adequados na implementação da ação afirmativa. O IBGE informou que aplicava o princípio de autodeclaração nos seus censos demográficos (Petrucceli, 2013), respeitando o direito à autoidentificação das pessoas recenseadas. A Seppir informou que, de acordo com o julgamento de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186, poderiam ser utilizadas duas formas distintas de identificação: a autoidentificação e a heteroidentificação.

Como a Polícia Federal foi um dos primeiros entes da administração pública federal direta a realizar concurso público sob a égide da Lei nº 12.990/2014, sem ter parâmetros de outras organizações congêneres, o órgão optou por estudar a literatura a respeito da aplicação da reserva de vagas para candidatos negros nas instituições de ensino superior. À época, chamou a atenção o debate gerado pela publicação do artigo *Política de Cotas Raciais, os “Olhos da Sociedade” e os Usos da Antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UnB)*, de autoria de Marcos Chor Maio e Ricardo Ventura Santos, que suscitaram réplicas de dezoito estudiosos do tema e a tréplica dos autores, publicada na revista *Horizontes Antropológicos* (Maio e Santos, 2005a).

O cerne da discussão tratava do constrangimento e do mal-estar causados pela obrigação de submeter negros a procedimentos de heteroidentificação (Maio e Santos, 2005b), bem como da retirada do direito dos beneficiários da política pública de se reconhecerem como negros (Carvalho, 2005), o que violaria o princípio ético do indivíduo de se autodeclarar pertencente a um determinado grupo social (Guimarães, 2005). Nesse sentido, as principais preocupações da Polícia Federal eram evitar causar mal-estar aos candidatos negros e prevenir a judicialização do concurso público. O foco do órgão se concentrou em garantir o direito de acesso aos cargos públicos pelos candidatos negros, e naquele momento não houve excessiva preocupação com a eventual ocorrência de fraudes, uma vez que a lei estabeleceu a possibilidade de anulação da admissão no serviço público dos fraudadores, o que permitiria a correção de eventuais ilicitudes, ainda que em momento posterior ao concurso público.

A direção-geral da Polícia Federal concedeu autonomia à Coordenação de Recrutamento e Seleção, responsável pela execução do concurso público, para planejar e definir a implementação da política afirmativa. Assim, com base na literatura, foi publicado o Edital nº 55, de 25 de setembro de 2014, pela Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal (DGP/PF), estabelecendo o critério da autodeclaração para os candidatos negros que desejavam concorrer à reserva de vagas, sem determinar procedimento de heteroidentificação. Estipulou-se que eventuais denúncias de autodeclarações falsas que fossem recebidas pela ouvidoria, ou em qualquer unidade do órgão, seriam apuradas por meio de procedimento administrativo, no qual seriam assegurados o contraditório e a ampla defesa dos candidatos ou daqueles eventualmente já nomeados.

3 A EXECUÇÃO DO CERTAME E A ATUAÇÃO DO MPF

Em razão das denúncias de tentativas de fraudes nos concursos públicos do MPDG, do Ministério das Relações Exteriores (MRE) e da Polícia Federal, apresentadas por cidadãos nos canais do MPF, a Procuradoria da República (PR) do Distrito Federal protocolou várias ações civis públicas (ACPs), buscando a implementação de procedimentos de verificação dos candidatos negros, tendo obtido decisões favoráveis nos certames promovidos pelo MPDG (Akuamoá *et al.*, 2019). Por ter mais fases que os concursos promovidos pelo MPDG, o certame realizado pela Polícia Federal ainda não havia chegado à segunda etapa, que consiste no curso de formação realizado na Academia Nacional de Polícia (ANP). Para evitar a judicialização do concurso público, o órgão optou por publicar o Edital nº 8 DGP/PF, de 28 de maio de 2015, estabelecendo o procedimento administrativo de verificação da condição de candidato negro, como requerido pela PR do Distrito Federal.

Para evitar o constrangimento dos candidatos de se submeterem a uma banca presencial, de modo a tentar minimizar o desgaste de implementar o que poderia vir a ser chamado de “tribunal racial”, como ficou marcado o sistema da UnB (Maio e Santos, 2005b), a Polícia Federal optou por efetuar a avaliação à distância. O edital estabeleceu que os candidatos deveriam preencher um questionário, confirmar a sua autodeclaração e enviar uma fotografia. A banca, composta por dois servidores da Polícia Federal, um negro e um branco, e dois professores da UnB, negros, com histórico e experiência em temas vinculados a políticas afirmativas, avaliaria os candidatos considerando quatro aspectos: i) questionário; ii) autodeclaração; iii) fenótipo apresentado pelo candidato a partir da análise da fotografia enviada; e iv) informações existentes, fornecidas ou não pelo próprio candidato, que auxiliassem na análise acerca da condição do candidato como pessoa negra.

O quarto aspecto de avaliação foi incluído para servir como elemento antifraude, preocupação demonstrada pela PR do Distrito Federal. De acordo com o edital de abertura, os testes do exame de aptidão física, uma das fases do concurso público, seriam gravados em vídeo pela banca. Assim, as imagens registradas nos testes físicos seriam utilizadas para avaliar se o candidato era de fato negro e se a fotografia apresentada correspondia ao seu real fenótipo. Ademais, de modo a assegurar o direito mais amplo ao candidato para concorrer à reserva de vagas, a condição para que ele não fosse considerado negro era que a decisão dos integrantes da banca fosse unânime nesse sentido.

O edital previa, também, que o candidato que não fosse considerado negro pela banca seria eliminado do concurso público, uma das medidas antifraude, atendendo às solicitações da PR do Distrito Federal. Em contrapartida, permitiu-se que os candidatos desistissem de concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros, uma vez que o procedimento não estava previsto no edital de abertura. Assim, foi realizado o procedimento, cujo resultado restou divulgado no Edital nº 14 DGP/PF, de 15 de julho de 2015, sendo constatado que 102 candidatos foram considerados negros, 104 desistiram da reserva de vagas e 76 foram eliminados do certame por não terem confirmada a sua autodeclaração.

4 POSICIONAMENTOS CONTRADITÓRIOS DO MPF E DECISÕES JUDICIAIS DIVERGENTES EM UM MESMO PROCESSO

Questionando o concurso da Polícia Federal, a PR do Espírito Santo protocolou a ACP nº 0119328-36.2015.4.02.5001, distribuída para a 4ª Vara Federal de Vitória/Espírito Santo, requerendo a declaração incidental de inconstitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, buscando impedir a reserva de vagas. Subsidiariamente, solicitou que prevalecesse a autodeclaração dos candidatos negros, contrariando o

posicionamento da PR do Distrito Federal – caso os dois primeiros pedidos não fossem acolhidos, solicitava que a verificação fosse presencial. A 4ª Vara Federal de Vitória negou os pedidos da PR do Espírito Santo.

Após encerrada a primeira etapa do concurso, quando o curso de formação já se encontrava em andamento na ANP, o Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2) proferiu decisão, em 21 de agosto de 2015, no Agravo de Instrumento (AI) nº 0008535-95.2015.4.02.000, acolhendo o terceiro pedido da PR do Espírito Santo. Determinou-se a anulação da verificação realizada, ordenou-se a realização de novo procedimento de heteroidentificação, de modo presencial, e solicitou-se que os candidatos não considerados negros pela banca não fossem eliminados do concurso público, caso tivessem nota para permanecer na lista da ampla concorrência. O resultado do novo procedimento foi tornado público por meio do Edital nº 24 DGP/PF, de 23 de novembro de 2015.

Dos 102 candidatos considerados negros no primeiro procedimento, apenas 66 permaneceram entre os 93 que compunham a nova listagem. Tal situação decorreu das desistências dos candidatos de participar do segundo procedimento de verificação, após constatarem que tinham classificação suficiente para permanecer na lista ampla, e dos candidatos que haviam desistido de participar do primeiro procedimento de verificação e resolveram participar do segundo – uma vez que, de acordo com a decisão judicial, não poderiam ser excluídos do concurso público se não fossem considerados negros.

O novo resultado teve grande impacto no certame, alterando substancialmente a classificação dos candidatos. Assim, 34 candidatos negros e não negros que estavam matriculados no curso passaram a figurar fora do número de vagas, perdendo direito à matrícula no curso e, conseqüentemente, à nomeação no cargo, ocorrida em 31 de dezembro de 2015. A eliminação desses candidatos foi formalizada pelo Edital nº 26 DGP/PF, de 23 de dezembro de 2015.

Sucedeu que, em 15 de fevereiro de 2016, foi proferida nova decisão nos autos do AI nº 0008535-95.2015.4.02.000, dessa vez por outro desembargador, para quem o feito foi redistribuído. A segunda decisão apontou a incoerência dos pedidos feitos pela PR do Espírito Santo e considerou que a entrevista presencial realizada por banca não era capaz de suprir a ausência de critérios legais ou oficiais, dada a “persistente subjetividade dos avaliadores”. Determinou-se a nomeação de todos os candidatos autodeclarados negros, bem como a readmissão no certame de todos aqueles que, embora tenham se autodeclarado negros, foram eliminados nos procedimentos de verificação, ainda que tivessem pontuação suficiente para aprovação na ampla concorrência. Ou seja, a autodeclaração prevista no edital de abertura voltou a prevalecer.

O efeito imediato dessa decisão foi que o número de candidatos negros aprovados no concurso público subiu de 93 para 241, alterando novamente a classificação. Como consequência dessa alteração, o número de candidatos que perderiam o direito à nomeação aumentou de 34 para 67, devendo a Polícia Federal tornar sem efeito a nomeação de 33 policiais que já estavam em exercício no cargo público. Possivelmente alertado acerca da repercussão dessa nova decisão, três dias depois, o TRF2 proferiu a terceira decisão, determinando a nomeação de todos os candidatos, cotistas e não cotistas, que concluíram o curso de formação, ainda que o total de nomeados superasse o número de vagas previstas no certame, o que foi cumprido pela Polícia Federal. Desse modo, os 34 candidatos que haviam sido eliminados do concurso público em dezembro de 2015 foram nomeados nos cargos de APF em março de 2016.

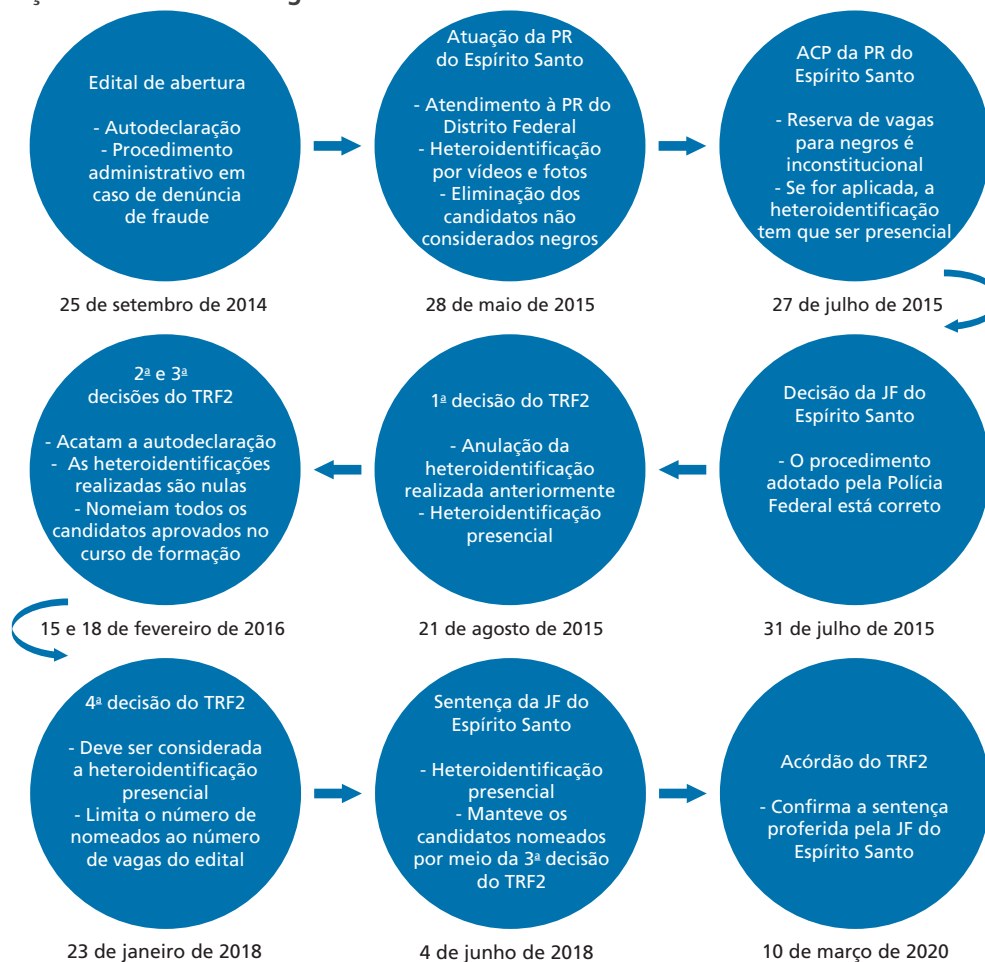
Em 23 de janeiro de 2018, porém, a 5ª Turma Especializada do TRF2 proferiu a quarta decisão nos autos do AI nº 0008535-95.2015.4.02.000, concordando com a primeira decisão, revogando a

segunda e terceira decisões e determinando que fossem respeitados os quantitativos de cargos fixados no edital de abertura do concurso público. Como consequência dessa última decisão, os 34 policiais que estavam em exercício no cargo há quase dois anos teriam sua posse tornada sem efeito.

Antes que a Polícia Federal fosse notificada da decisão, foi exarada, em 4 de junho de 2018, pela 4ª Vara Federal do Espírito Santo, a sentença nos autos principais da ACP, confirmando o resultado da verificação presencial, assegurando a possibilidade de desistência das cotas aos que desejassem e garantindo que os reprovados na verificação figurassem na listagem de ampla concorrência, caso tivessem obtido nota suficiente. A sentença, confirmada em março de 2020 pelo TRF2, também ratificou a permanência no cargo dos candidatos nomeados por meio da terceira decisão judicial proferida nos autos do AI. Assim, após quatro anos de insegurança jurídica, com a confirmação pelo TRF2, os 34 candidatos negros e não negros puderam ser confirmados no cargo policial, encerrando o longo período de calvário.

A figura 1 ilustra a linha do tempo e sintetiza as alterações realizadas ao longo do concurso público promovido pela Polícia Federal, ocorridas em função da atuação do MPF e das decisões judiciais.

FIGURA 1

Alterações realizadas ao longo do concurso da Polícia Federal de 2014

Elaboração do autor.
Obs.: JF – Justiça Federal.

5 SITUAÇÃO ATUAL DOS CONCURSOS DA POLÍCIA FEDERAL

Em 2 de agosto de 2016, foi publicada a Orientação Normativa nº 3 do MPDG, que estabelecia que as organizações públicas deveriam incluir nos editais dos concursos os procedimentos para aferir a veracidade da autodeclaração dos candidatos negros, observando apenas critérios fenotípicos (Akuamoa *et al.*, 2019). Em razão da jurisprudência observada no seu concurso e respeitando o normativo do MPDG, a Polícia Federal planejava, em 2018, um novo certame, estabelecendo que não eliminaria os candidatos que não fossem considerados negros pela banca, se tivessem pontuação suficiente para a ampla concorrência.

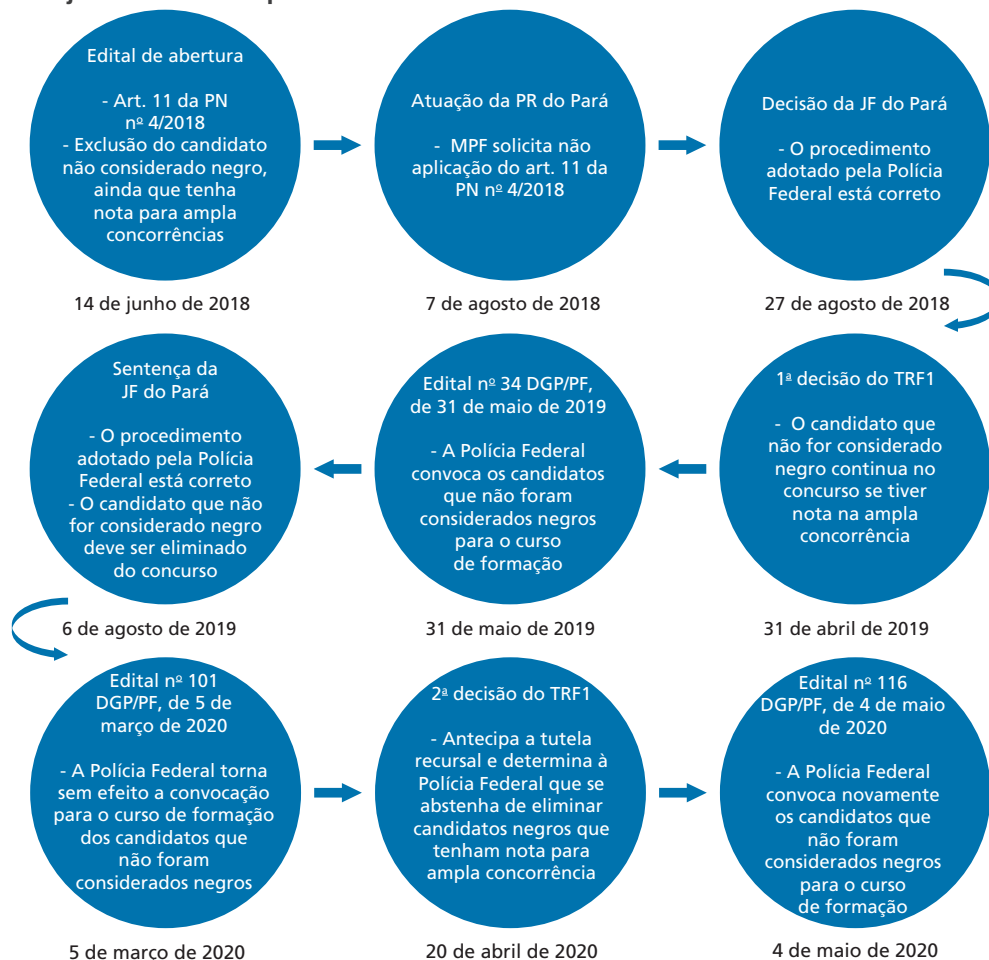
Entretanto, com a publicação da PN nº 4, de 6 de abril de 2018, a Polícia Federal se viu obrigada a deixar de incluir tal previsão no edital de abertura do novo certame. Assim, obedecendo ao art. 11 da portaria, o Edital nº 1 DGP/PF, de 14 de junho de 2018, dispôs que os candidatos que se declarassem negros e não tivessem a autodeclaração confirmada pela comissão de heteroidentificação seriam eliminados do concurso, ainda que possuíssem nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e que estivessem de boa-fé.

Ocorre que, após a publicação do edital de abertura, a PR no Pará, depois de recomendar que a Polícia Federal alterasse o seu edital para não excluir os candidatos que não fossem considerados negros, mas que tivessem nota para permanecer na ampla concorrência, o que não foi acatado pelo órgão, interpôs a Ação Civil Pública nº 1002480-73.2018.4.01.390 – 1ª Vara Federal no Pará (JF do Pará). Na ação, questionou-se tal previsão editalícia. Embora o Juízo da 1ª Vara Federal do Pará tenha indeferido o pedido de liminar e sentenciado em sentido contrário ao desejado pela PR no Pará, o Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1) decidiu, por meio do AI nº 1028903-33.2018.4.01.0000, que tal regramento não é admitido, ao considerar que o art. 11 da PN nº 4/2018 extrapola os limites previstos no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 12.990/2014.

A decisão proferida no agravo de instrumento é a que permanece vigente. Porém, ao longo do certame realizado em 2018, em razão das decisões proferidas pela primeira e pela segunda instância, com diferentes entendimentos, foram publicados os editais nºs 34 DGP/PF, de 31 de maio de 2019; 101 DGP/PF, de 5 de março de 2020; e 116 DGP/PF, de 4 de maio de 2020, respectivamente, convocando candidatos para o curso de formação, excluindo os candidatos do referido curso e, por fim, os reintegrando. Tal situação causou nova insegurança jurídica para a Polícia Federal e para os candidatos, que, até o momento, não foram nomeados no cargo público, apesar de terem concluído o curso de formação.

Como visto, assim como no concurso público realizado pela Polícia Federal em 2014, o certame de 2018 também foi marcado por reviravoltas em razão de decisões judiciais e da atuação do MPF. A figura 2 reflete a insegurança jurídica do concurso público, resumindo os diferentes posicionamentos do Poder Judiciário a respeito da manutenção ou não dos candidatos que não foram considerados negros no procedimento de heteroidentificação, mas possuíam nota suficiente para permanecer na lista ampla, e informa a consequência para os candidatos participantes do processo seletivo.

FIGURA 2

Decisões judiciais e consequências no concurso da Polícia Federal de 2018

Elaboração do autor.

Em 2021, por meio do Edital nº 1 DGP/PF, de 15 de janeiro de 2021, a Polícia Federal lançou um novo concurso para o provimento de 1.500 cargos. Em obediência à decisão do TRF1, o órgão não previu o disposto no art. 11 da PN nº 4/2018. No entanto, o acatamento do julgado pela Polícia Federal não é garantia de segurança jurídica do certame, por se tratar de decisão monocrática, que ainda será submetida a colegiado do TRF1 e ao crivo dos tribunais superiores. Tal situação coloca candidatos e o órgão em nova espiral de desassossego, o que pode prejudicar o seguimento do concurso público e dificultar a execução da ação afirmativa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise da experiência da Polícia Federal, foi possível visualizar as dificuldades na definição dos critérios empregados no concurso público para estabelecer a forma de implementar a reserva de vagas para candidatos negros e evitar fraudes, sem que seja tolhido o direito dos candidatos de se reconhecerem como negros. Também foram constatados entendimentos contraditórios no posicionamento do MPF e nas decisões judiciais acerca do tema, o que torna o processo seletivo mais complexo e difícil de ser executado.

Um dos principais aprendizados da Polícia Federal no processo de implementação da reserva de vagas para candidatos negros foi observar que o entendimento do MPF a respeito do tema pode variar entre as suas procuradorias. Verificou-se que seguir o posicionamento de uma destas não significa necessariamente que não poderão surgir questionamentos de outras procuradorias, como ocorreu no concurso público de 2014, quando a Polícia Federal efetuou ajuste nas regras do certame para estabelecer a heteroidentificação e evitar a sua judicialização pela PR do Distrito Federal e foi questionada pela PR do Espírito Santo, que entendia que a reserva de vagas era inconstitucional. Por essa razão, após a publicação do edital de abertura do concurso público, ocorrendo o eventual questionamento pelo MPF, especialmente quando contrário aos normativos vigentes, o caminho mais seguro é aguardar o posicionamento do Poder Judiciário, como ocorreu no concurso público de 2018. Ainda assim, constatou-se que o entendimento dos magistrados a respeito do tema ainda não está assentado, o que contribui para a manutenção da insegurança jurídica acerca da reserva de vagas para candidatos negros nos concursos públicos.

Diante de tal cenário, com risco potencial de cercear direitos dos candidatos e com a insegurança jurídica gerada para todos os envolvidos, é recomendável que a Seppir, o Ministério da Economia, o MPF e a Advocacia-Geral da União (AGU) se unam no esforço de consolidar um entendimento que oriente as organizações públicas, de modo a evitar a previsível judicialização dos concursos públicos. Assim, considerando que os normativos em vigor não estão sendo suficientes para reger os processos seletivos, tal consenso é essencial para aprimorar a ação afirmativa e assegurar a inclusão social de segmentos desprivilegiados e discriminados da população brasileira, sem que sejam restringidos os seus direitos e sem causar sofrimento aos candidatos a cargos públicos.

REFERÊNCIAS

- AKUAMOA, K. *et al.* **As políticas de ações afirmativas e as fraudes:** uma reflexão sobre as iniciativas do estado e sua eficácia inclusiva. Brasília: Ipea, 2019. (Boletim de Políticas Sociais, n. 26).
- ALMEIDA, M. M. M. Ações afirmativas: dinâmicas e dilemas teóricos entre a redistribuição e reconhecimento. *In: SEMINÁRIO NACIONAL E MOVIMENTOS SOCIAIS, PARTICIPAÇÃO E DEMOCRACIA*, 2., 2007, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2007.
- CARVALHO, M. R. G. Breves reflexões suscitadas pelo artigo “Política de cotas raciais, os ‘olhos da sociedade’ e os usos da antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UnB)”. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 11, n. 23, p. 264-267, jun. 2005.
- DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, ago. 2005.
- FARIA, I. P. Cotas raciais em concurso público: o ingresso na carreira docente. **Diálogo**, Canoas, n. 32, p. 147-165, ago. 2016.
- GOMES, J. B. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. *In: SANTOS, R. E.; LOBATO, F. (Org.). Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais.* Rio de Janeiro: DP&A, 2003. 216 p.

- GUARNIERI, F. V.; MELO-SILVA, L. L. Ações afirmativas na educação superior: rumos da discussão nos últimos cinco anos. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 70-78, ago. 2007.
- GUIMARÃES, A. S. A. Entre o medo de fraudes e o fantasma das raças. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 11, n. 23, p. 215-217, jun. 2005.
- MAIO, M. C.; SANTOS, R. V. As cotas raciais nos horizontes da antropologia: tréplica a dezoito comentaristas. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 11, n. 23, p. 292-308, jun. 2005a.
- _____. Política de cotas raciais, os “olhos da sociedade” e os usos da antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UnB). **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 11, n. 23, p. 181-214, jun. 2005b.
- PETRUCCELLI, J. L. Raça, identidade, identificação: abordagem histórica conceitual. *In*: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). **Características étnico-raciais da população: classificação e identidades**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. cap. 1.
- REZENDE, V. E. Ação afirmativa e concurso público: reserva de cotas para os afro-brasileiros. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**, n. 12, p. 83-106, 2007.
- SANTOS, S. A.; SILVEIRA, M. Políticas de promoção da igualdade racial e ação afirmativa. **Salto para o Futuro**, n. 12, p. 39-54, set. 2010.
- SENHORAS, E. M. Debates sobre a legislação federal de cotas étnico-raciais no Brasil. **Examápaku**, Boa Vista, v. 8, n. 1, p. 30-51, 2015.
- SILVA, J. R.; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 1-19, fev. 2014.
-

