

Perfil

ÉTNICO-RACIAL

do Ministério Público brasileiro



Apoio:



Realização:

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

COMISSÃO DE
**Defesa dos Direitos
Fundamentais**



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

The background of the cover features a series of silhouettes of people of various ages and ethnicities walking from left to right. The silhouettes are rendered in a light, semi-transparent style, with some individuals highlighted in soft colors like yellow, orange, and purple. The overall composition is clean and modern, emphasizing human diversity.

Perfil

ÉTNICO-RACIAL

do Ministério Público brasileiro

Brasília-DF
2023

Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público.
Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro / Conselho Nacional do
Ministério Público. Otavio Luiz Rodrigues Jr. (Coordenador) - 1. ed. - Brasília:
CNMP, 2023.

174 p. il.

ISBN 978-65-89260-42-4

1. Ministério Público brasileiro. 2. Política pública. 3. Ação afirmativa. 4.
Cota racial, política. 5. Igualdade racial. I. Título. II. Comissão de Defesa dos
Direitos Fundamentais (CDDF).

CDD – 341.413

Conselho Nacional do Ministério Público
Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais
Resultado de Pesquisa
Perfil Étnico-Racial do Ministério Público

COMPOSIÇÃO DO CNMP

Antônio Augusto Brandão de Aras (Presidente)
Oswaldo D'Albuquerque (Corregedor Nacional)
Otavio Luiz Rodrigues Jr.
Rinaldo Reis Lima
Moacyr Rey Filho
Engels Augusto Muniz
Antônio Edílio Magalhães Teixeira
Ângelo Fabiano Farias da Costa
Paulo Cezar dos Passos
Daniel Carnio Costa
Jaime de Cassio Miranda
Rogério Magnus Varela Gonçalves (Ouvidor Nacional)
Rodrigo Badaró Almeida de Castro
Jayme Martins de Oliveira Neto

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Presidente

Otavio Luiz Rodrigues Jr.

Membros Auxiliares

Andrea Teixeira de Souza
Promotora de Justiça do MP/ES
Lorena Bittencourt de Toledo Lessa
Promotora de Justiça do MP/GO

Servidores

Lanna Muniz Moreira Lemos
Meiry Andrea Borges David
Guilherme Meyer Caribé
Vanessa Patrícia Machado Silva

MEMBROS DO GRUPO DE TRABALHO DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO E RESPEITO À DIVERSIDADE ÉTNICA E CULTURAL

Lívia Maria Sant'anna Vaz
Coordenadora

Allender Barreto Lima

Amanda Ribeiro dos Santos

Andrea Nice Silveira Lino Lopes

Carlos Henrique Rodrigues Vieira

Eliane Cristina Pinto Moreira

Julio José Araujo Junior

Marcos André Sant'ana Cardoso

Maria Bernadete Martins de Azevedo Figueiroa

Paulo Henrique Otoni

Rafael Osvaldo Machado Moura

Silvana da Silva

Valdirene Silva de Assis

COMPOSIÇÃO DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA

Presidente

Luciana Mendes Santos Severo

Equipe técnica

Tatiana Dias Silva

Francisco Moraes Marques

André Gambier Campos

Matheus Silva Freitas

Gabriella Nunes Rodrigues

Layla Teixeira Cesar

Colaboradores

Luciano Moura Silva

Lucas Raimundo de Oliveira Silva

Nathália Barboza

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA - FDUL

Paula Vaz Freire
Professora e Diretora da FDUL

Dário Moura Vicente
Professor da FDUL

Paulo de Sousa Mendes
Professor da FDUL

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

Pesquisa Perfil Étnico-Racial do Ministério Público e Acompanhamento de Ações Afirmativas do Conselho Nacional do Ministério Público	10
Introdução.....	11

SEÇÃO 1

Perfil étnico-racial do Ministério Público	16
Considerações Preliminares.....	17
Metodologia.....	18
Resultados.....	19
Quadro Geral	19
Quesito Cor ou Raça.....	24
Faixa Etária.....	27
Tempo de Serviço	31
Escolaridade.....	33
Função Comissionada/Gratificação.....	35
Pessoas com Deficiência.....	36
Considerações Finais	38

SEÇÃO 2

Estratégias de Imputação.....	42
Considerações Preliminares.....	43
Sequência de Procedimentos na Imputação de Informações da Variável Cor/Raça na Base de Dados do Ministério Público	46
Procedimentos Iniciais para a Construção da Base de Dados Unificada do Ministério Público	46
Procedimentos para Imputação de Informações de Cor/Raça, com Base em Dados da RAIS/MTE	47
Procedimentos para Imputação de Informações de Cor/Raça, a Partir de Regressões Logísticas Binomiais.....	50
Considerações Finais	56
Referências.....	57
Anexo – Tabelas e Gráficos	59

SEÇÃO 3

Concursos.....	76
Considerações Preliminares.....	77
Metodologia e Instrumentos de Pesquisa.....	79
Instrumento de Pesquisa I – Análise de Editais.....	79

Instrumento de Pesquisa II – Questionário.....	79
Análise dos Editais de Abertura dos Concursos de Membros.....	81
Cargos e Vagas	83
Identificação Étnico-Racial	93
Tema da Igualdade Étnico-Racial como Conteúdo Obrigatório	99
Análise dos Editais de Abertura dos Concursos de Servidores.....	103
Níveis de Escolaridade, Cargos e Vagas.....	105
Etapas e Provas dos Concursos	120
Identificação Étnico-Racial.....	124
Tema da Igualdade Étnico-Racial como Conteúdo Obrigatório	125
Análise do Questionário.....	128
Ações Afirmativas para Ingresso de Membros e Servidores.....	128
Concursos para Ingresso de Membros.....	131
Comissões Organizadoras e Avaliadoras.....	138
Procedimento de Verificação da Autodeclaração Étnico-Racial	138
Ações Afirmativas e as Ordens de Convocação e Nomeação	139
Concursos para Ingresso de Servidores.....	141
Desempenho de Candidatos Isentos do Valor da Inscrição	144
Procedimento de Verificação da Autodeclaração Étnico-Racial	145
Ações Afirmativas e as Ordens de Convocação e Nomeação	146
Divulgação e Transparência dos Concursos.....	147
Judicialização dos Concursos	150
Tema da Igualdade Étnico-Racial como Questão das Provas.....	155
Considerações Finais	157
Referências.....	158

SEÇÃO 4

Resumo Executivo.....	160
Considerações Preliminares.....	161
Implementação da Resolução N° 217/2020, a Respeito dos Processos de Seleção de Estagiários	161
Implementação da Recomendação N° 40/2016, a Respeito da Inclusão do Tema da Promoção da Igualdade Racial nas Atividades de Formação Inicial e Continuada de Membros e Servidores do Ministério Público Brasileiro	164
Implementação da Recomendação N° 40/2016, Sobre a Criação e da Atuação de Instâncias Especializadas na Promoção da Igualdade Étnico-Racial Em Todas as Unidades/Ramos do Ministério Público Brasileiro	167
Conclusão	171

The background of the page features a dark, muted brown color. Overlaid on this background are numerous faint, semi-transparent silhouettes of people of various shapes and sizes, representing a diverse group. Some silhouettes are in shades of light brown, beige, and purple, while others are in a light grey. They are scattered across the page, with a higher concentration in the upper half, creating a sense of a large, diverse crowd.

Introdução

*Pesquisa Perfil Étnico-racial do Ministério Público
e Acompanhamento de Ações Afirmativas do
Conselho Nacional do Ministério Público*

INTRODUÇÃO

Este relatório é um produto acordado no âmbito do Termo de Execução Descentralizada firmado entre o Ipea e o CNMP, com o objetivo de realizar a pesquisa Perfil Étnico-racial do Ministério Público Brasileiro e Implementação de Ações Afirmativas do CNMP.

A pesquisa Perfil Étnico-racial do Ministério Público Brasileiro e Implementação de Ações Afirmativas do CNMP foi desenvolvida em duas etapas não sequenciais:

- Etapa 1 – Formação e análise de base de dados unificada de pessoal do Ministério Público
- Etapa 2 – Análise da implementação de normativas do Ministério Público

Na Etapa 1, foi desenvolvido instrumento de coleta de dados em formato de planilha para preenchimento por parte das unidades/ramos ministeriais com base em seus registros administrativos de pessoal. Para tanto, inicialmente houve a) desenvolvimento de planilha para coleta de dados, com base em pesquisa exploratória em legislações, documentos e pesquisas similares no âmbito do Ministério Público e de outras instituições; b) realização de pré-testes para validação do documento junto à equipe da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais (CDDF), Grupo de Trabalho de Enfrentamento do Racismo da CDDF/CNMP; e unidades e ramos ministeriais.

A Etapa 2 consistiu na análise e no acompanhamento dos resultados da implementação de normativas do CNMP, relativas ao enfrentamento do racismo e à promoção da igualdade racial no Ministério Público brasileiro, a saber:

- Resolução nº 170/2017: reserva de vagas em concursos públicos;
- Resolução nº 217/2020: reserva de vagas em estágios;
- Recomendação nº 40/2016: órgãos especializados na promoção da igualdade racial, conteúdo em concursos públicos e na formação inicial e continuada do quadro funcional.

Para analisar essas iniciativas, foi desenvolvido um conjunto de estratégias de pesquisa que envolveu elaboração de questionários, pesquisa exploratória, análise documental e revisão de literatura. Os instrumentos de pesquisa desenvolvidos estão dispostos no quadro a seguir, construídos em plataforma eletrônica.

Cada instrumento contou ainda com Guia de Preenchimento, cujos links podem ser acessados diretamente nos respectivos questionários eletrônicos. Ao final de cada Guia, é possível consultar o questionário completo.

Para cada instrumento, seguiu-se protocolo similar ao desenvolvimento na Etapa 1, que consistiu em pesquisa exploratória, elaboração do questionário e pré-testes.

Quadro 1 – Instrumentos de Pesquisa CNMP/IPEA

Instrumento	Período de coleta de dados
Instrumento de Coleta de Dados para Perfil Étnico-racial	6 de outubro de 2022 a 28 de outubro de 2022. Prorrogação, com recebimentos e ajustes posteriores ¹
Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nos Concursos de Membros(as) e Servidores(as) do Ministério Público	19 de dezembro de 2022 a 20 de janeiro de 2023. Prorrogação (2 de fevereiro de 2023 a 16 de fevereiro de 2023)
Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nas Seleções de Estágio do Ministério Público	19 de dezembro de 2022 a 20 de janeiro de 2023 Prorrogação (2 de fevereiro de 2023 a 16 de fevereiro de 2023)
Questionário de Acompanhamento de Ações e Instâncias Especializadas na Promoção da Igualdade Étnico-racial e Combate ao Racismo	6 de março de 2023 a 20 de março de 2023
Questionário – Promoção da igualdade étnico-racial e combate ao racismo nas atividades de formação inicial e continuada de membros e servidores do Ministério Público	22 de março de 2023 a 14 de abril de 2023

Fonte: Elaboração dos(as) autores(as).

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA NEGROS NO SETOR PÚBLICO

Essa pesquisa se inscreve no marco da institucionalização de medidas afirmativas para negros no serviço público. A desigualdade racial é elemento estruturante das desigualdades brasileiras. Farta literatura mostra que a população negra enfrenta piores condições de vida em diferentes campos sociais se comparada à população branca. Os negros no país igualmente estão mais expostos à violência e têm acesso restrito a bens e serviços públicos².

Essa realidade de desigualdades acumulativas é resultado tanto do processo de escravização e pós-abolição vivenciado no Brasil, em que, além de expropriados por séculos de sua liberdade, a população negra foi afastada das possibili-

1 Foram enviados ajustes por algumas unidades/ramos com alteração dos vínculos da remessa inicial. Na segunda remessa de dados do MP/CE, houve redução expressiva no número de vínculos. Em decorrência, serão implementadas correções na base de dados final a ser devolvida para o CNMP para uso em painéis e novas análises.

2 Para mais informações sobre desigualdades raciais, entre outros, vide: i) IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica**. 2ª edição. IBGE, 2022; ii) Atlas da Violência. Disponível em: <<https://ipea.gov.br/atlasviolencia/>>; iii) Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <<https://ipea.gov.br/atlasestado/>>; iv) SILVA; Goes (org). **Igualdade Racial no Brasil: Reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes**. Brasília: Ipea, 2013.

lidades de desenvolvimento, como por meio de ações deliberadas e da omissão no período que se seguiu à abolição³.

Tal situação social segue existindo ainda hoje, alimentada por mecanismos de produção e reprodução das desigualdades com base em raça, alicerçada no racismo como elemento estruturante das desigualdades e da construção do Estado brasileiro.

Como resultado, as desigualdades raciais apontadas em diversos campos da vida social se espelham também na composição da burocracia, quer por meio de mecanismos pretensamente neutros de acesso, quer por meio de instrumentos disciplinares que limitam a ascensão e o pertencimento de pessoas negras⁴. Além disso, verifica-se a reprodução das desigualdades até mesmo em políticas que visam combatê-las⁵, o que demanda um esforço duplo por parte das organizações públicas. Esse esforço reflete-se na necessidade de mapear os riscos de reprodução das desigualdades raciais e de atuar de modo deliberado e estruturante para sua superação.

Atualmente, estão mapeadas 135 normativas referentes a ações afirmativas no setor público⁶. Compreendem-se como ações afirmativas medidas especiais que, nos termos da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, visam “assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais”⁷. De modo mais programático, o Estatuto da Igualdade Racial conceitua ações afirmativas como “programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”.

Além de 15 unidades federativas, há ações afirmativas para negros no setor público em diversos municípios, defensorias públicas, além das normas de caráter nacional, como a Lei nº 12.990/2014, a Resolução nº 203/2015 do Conselho

3 THEODORO, Mário (Org.) **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008.

4 COLLINS, P. H. **Black Feminist Thought: knowledge, consciousness, and politics of empowerment**. London: Routledge, 2000.

5 PIRES, Roberto. **Reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas**. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9323>>.

6 IGREJA, Rebecca Lemos et al. **Ações afirmativas e burocracia pública: vinte anos de legislação**. 1ª ed. Brasília, DF: Flacso, 2021. Disponível em: <https://estudosmundiais.org.br/images/Pesquisas/Caderno_de_Pesquisa_01_atualizacao_Dez21.pdf>.

7 Conforme Art. 1º da Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e as formas correlatas de intolerância (promulgada pelo Decreto nº 10.932/22). Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010).

Nacional de Justiça (CNJ) e a Resolução nº 170/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público (SILVA, 2023)⁸.

As ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público passaram a ser adotadas no Brasil no início dos anos 2000. A III Conferência Mundial contra o Racismo, promovida pelas Nações Unidas em 2001, na África do Sul, é um marco nesse processo, dados os compromissos assumidos pelo país na ocasião. Além do programa de bolsas de estudos promovido pelo Ministério das Relações Exteriores, a maior parte das iniciativas voltadas ao ingresso no setor público relaciona-se com reserva de vagas. Em 2014, antes da aprovação da Lei nº 12.990/2014, havia cerca de 40 iniciativas municipais e quatro estaduais. (SILVA & SILVA, 2014).

Essas ações afirmativas vão ao encontro da demanda por uma burocracia representativa. O debate sobre burocracias representativas inicia-se na Inglaterra e encontra, nos EUA, campo amplo de reflexão e de desdobramentos. A reflexão concentra-se no debate sobre a necessidade de a burocracia encontrar legitimidade na representação da sociedade que a sustenta. Além disso, estudos apontam a importância de uma burocracia representativa, tanto em relação ao estímulo à participação da população que se sente representada como em relação às possibilidades de atuação dos agentes públicos em políticas mais democráticas e inclusivas. Assim, a representatividade burocrática responde ao componente de justiça social, promove representação simbólica e, espera-se, reflete em termos de pluralismo e incidência nas políticas públicas (representação ativa).⁹

Por fim, este trabalho também está ancorado na literatura sobre classificação racial. A classificação racial no Brasil data do primeiro recenseamento populacional realizado em 1872¹⁰, passando, ao longo do tempo, por alterações e análises sobre sua consistência e validade. Osório¹¹ destaca que “um sistema de classificação racial possui dois componentes: a classificação em raças, isto é, o

8 SILVA, Tatiana. **Ações Afirmativas nos Estados Brasileiros**: O caso da reserva de vagas para população negra em concursos públicos. Brasília: Ipea, 2023.

9 FERREIRA, SILVA e COSTA, 2022. O que influencia a adoção de cotas em programas de pós-graduação?. **Educ. Soc.**, v. 43, e253146. Campinas, 2022.

FERREIRA, Maria Aparecida Chagas. **Burocracia de Estado e políticas de promoção da igualdade racial**. 2014. 276 f., il. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Repositório Institucional da UnB: Burocracia de Estado e políticas de promoção da igualdade racial.

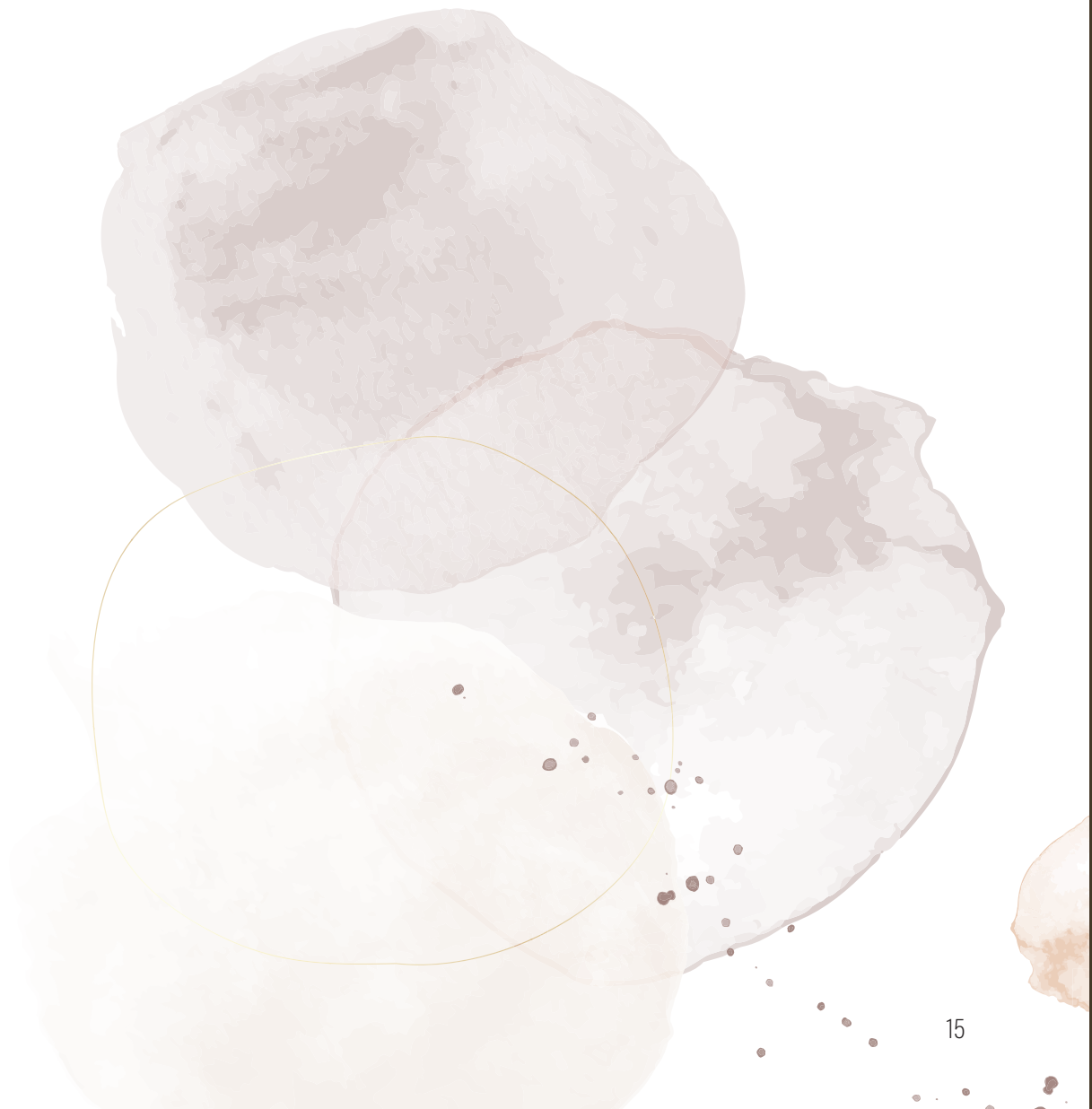
KENNEDY, Brandy A. **Sorting Through**: The Role of Representation in Bureaucracy. *J Public Adm Res Theory*, 2013, 23 (4): 791-816. doi: 10.1093/jopart/mut028.

10 IBGE. **Características Étnico-raciais da População**: Classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=284235>>.

11 OSÓRIO, Rafael G. **O sistema classificatório de cor ou raça do IBGE**. Brasília: Ipea, 2003.

conjunto das categorias raciais; e o método de identificação do pertencimento das pessoas às categorias raciais". O sistema de classificação racial adotado pelo IBGE dispõe de cinco categorias raciais (amarela, branca, indígena, preta e parda), e o método de identificação racial preponderante é a autodeclaração.

A seguir, apresentam-se os dados relativos ao Perfil Étnico-racial de Membros, Servidores e Estagiários no Ministério Público.



CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

O Ministério Público brasileiro é formado pelas unidades do Ministério Público estadual e pelos ramos do Ministério Público da União, além do Conselho Nacional do Ministério Público. Ao todo, são 26 unidades estaduais, além do Ministério Público Federal (MPF), do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Ministério Público Militar (MPM) e do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT).

Pesquisas anteriores buscaram apresentar informações sobre o perfil do quadro funcional do Ministério Público, adotando recorte de gênero¹ ou etário², por exemplo. Algumas unidades/ramos também avançaram para construir seus próprios levantamentos, sendo o MPT uma das iniciativas pioneiras³. As desigualdades de gênero e raça, por conseguinte, já eram de conhecimento nas vias empírica e documental.

Esse esforço atual procura, além de mapear, de modo abrangente, o perfil das pessoas que ocupam as posições de membros, servidores e estagiários, identificar desigualdades existentes no âmbito do quadro funcional do Ministério Público, com o fito de atuar sobre essa realidade. Nesse sentido, a segunda parte desta pesquisa se dedica a avaliar a implementação das ações afirmativas em curso no âmbito do CNMP.

Para compilar o Perfil Étnico-racial desse conjunto de unidades e ramos, optou-se por trabalhar com registros administrativos de pessoal. Essa alternativa, recentemente adotada pelo CNJ⁴, mostrou-se mais ágil e econômica se comparada com a estratégia de levantamento (*survey*). Além disso, há que se destacar um fator com relevância intertemporal: a melhoria dos registros administrativos de pessoal em relação ao quesito cor ou raça e, por conseguinte, a possibilidade de ter-se, como relatório usual, informações dessa natureza sem esforços adicionais em cada unidade/ramo.

1 CNMP. **Cenários de Gênero**. Brasília: CNMP, 2019. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_2.pdf>.

2 CNMP. **O Perfil dos Membros Idosos de Hoje e de Amanhã do Ministério Público Brasileiro**. Brasília: CNMP, 2021. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2021/perfil-membros-idosos-29-7.pdf>>.

3 MPT. **Levantamento estatístico sobre a composição do quadro de membros e servidores do Ministério Público do Trabalho (segundo os critérios cor/raça, gênero e deficiência)**. Brasília: MPT, 2012. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/GT_Igualdade_Racial/Outros/Censo%20-%20vers__o%20__ltima%20vers__o%20da%20assessoria_0.pdf>.

4 CNJ. **Pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>>.

Para elaborar esse instrumento de coleta de dados dos registros de pessoal, foram realizadas atividades exploratórias, como revisão de pesquisas desenvolvidas no âmbito do Ministério Público sobre o tema do perfil étnico-racial, análise de outros registros administrativos convergentes e entrevistas com gestores(as) da área de pessoal e da Corregedoria do CNMP. Desde 2021, a Resolução nº 242 do CNMP estabelece a inclusão de informações sobre cor ou raça no Cadastro de Membros do Ministério Público.

A base de dados utilizada na pesquisa foi formada pela consolidação de informações de registros de pessoal de unidades estaduais do Ministério Público e dos ramos do Ministério Público da União. Por conta da relevante convergência de vínculos em cessão parcial ou total, optou-se por análise em separado dos dados⁵ do CNMP.

Nesse relatório, são apresentados dados sobre o Perfil Étnico-racial do MP, considerando cor ou raça, sexo, faixa etária, ingresso por vagas reservadas, deficiência e tempo de serviço no MP.

Para tanto, além dessa apresentação, o relatório conta com seções de metodologia, apresentação de resultados e considerações finais. Os demais relatórios apresentam a análise da implementação das ações afirmativas instituídas pelo CNMP.

METODOLOGIA

Como anteriormente apresentado, esta parte da pesquisa contou com levantamento de dados sobre perfil étnico-racial de membros(as), servidores(as) e estagiários(as) do Ministério Público, por meio da consolidação de registros administrativos de pessoal. Por meio de pesquisa exploratória e pré-testes, foram desenvolvidos e implementados os instrumentos de pesquisa dispostos no Quadro 1.

A consolidação das informações recebidas dos respondentes, de modo a adequá-las às variáveis pesquisadas e categorias, exigiu minucioso trabalho de sistematização e uniformização de dados. Em primeiro lugar, como é possível verificar ao longo do relatório, o preenchimento do dado de cor ou raça se apresenta de modo heterogêneo entre unidades/ramos do Ministério Público. A despeito da Resolução nº 242/2021, que trata da inclusão do quesito no Cadastro Nacional

⁵ Os dados do CNMP serão encaminhados para disponibilização em painel de dados do CNMP.

de Membros, ainda que de modo minoritário, há unidades que não têm informação a respeito para todas ou algumas de suas posições laborais. Há igualmente unidades/ramos em que, apesar da existência do quesito cor ou raça, as informações não estão completas ou adequadas ao sistema classificatório do IBGE, usualmente utilizado como padrão.

A heterogeneidade das formas e do conteúdo de registros de pessoal não se limitou a esse quesito. Por essa razão, por exemplo, optamos por detalhar os diferentes cargos de servidores apenas nas categorias vinculadas à escolaridade requerida para o posto. Da mesma forma, não foram tratadas especificidades relativas aos cargos de membros(as), em que alguns se referem a entrâncias organizadas de modos diversos.

RESULTADOS

QUADRO GERAL

Excluindo-se os vínculos duplicados, foram recebidas informações de 83.992 vínculos, sendo 13.008 membros, 53.057 servidores e 17.927 estagiários.

Os dados recebidos apresentaram subnotificação do quesito cor ou raça para 21,8% dos vínculos, conforme detalha a Tabela 1. Duas unidades não apresentaram nenhuma informação sobre cor ou raça de membros e servidores. Para melhorar a qualidade dos dados, foi utilizada metodologia para complementação das informações com base nos registros de cor ou raça informados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁶, sob gestão do governo federal. Como todos os empregadores do setor público e privado precisam informar anualmente dados de seu quadro funcional, recuperar as informações de cor ou raça em vínculos laborais passados foi a base da estratégia de imputação utilizada e detalhada em documento específico, em que é possível analisar mais detalhadamente a estratégia, referências, limitações e futuros desdobramentos.

A Tabela 2, por sua vez, apresenta todos os vínculos com dados de cor ou raça informados pelas unidades/ramos, corrigidos pelas informações sobre essa variável captada dos vínculos mais recentes, identificados na RAIS, de cada indivíduo ligado ao Ministério Público, apenas na hipótese da não apresentação dessa informação nos dados originais. Com essa estratégia, o percentual de indivíduos sem informação de cor ou raça cai para 11%.

⁶ A RAIS é um registro administrativo gerenciado pelo governo federal, que congrega informações sobre todos os empregados do setor formal, por meio da obrigatoriedade de preenchimento por parte dos empregadores.

Por fim, a Tabela 3 conta com dados de cor ou raça que passaram por uma terceira revisão, em que as informações ausentes foram imputadas com base em técnicas estatísticas. Como se tratam de dados imputados, optou-se, para maior consistência, por unificar a variável em duas categorias: branco/amarelo e preto/pardo/indígena.

Comparando-se as três tabelas, considerando nas duas primeiras apenas os vínculos com informação de cor ou raça, verificam-se dados consistentes. Entre membros, o conjunto de brancos e amarelos era de 82,9% entre os dados originais das unidades/ramos, 84,1% com a correção de dados na RAIS e 84,5% com a imputação completa. Para negros e indígenas, os percentuais variam, respectivamente, entre 17,1%, 15,9% e 15,5%.

Tabela 1 - Distribuição percentual do quadro funcional do Ministério Público por cor ou raça - Dados enviados pelas unidades/ramos (em %)

Posição	Geral							Apenas vínculo com informação de cor/raça					
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informado	Parda	Preta	Total	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total
Membro(a)	0,8	55,0	0,1	32,7	10,2	1,3	100,0	1,1	81,7	0,1	15,1	1,9	100,0
Servidor(a)	1,8	54,1	0,1	16,2	23,2	4,5	100,0	2,1	64,6	0,2	27,7	5,4	100,0
Estagiário(a)	0,9	40,4	0,2	30,4	20,8	7,3	100,0	1,2	58,1	0,3	29,9	10,5	100,0
Total	1,4	51,3	0,1	21,8	20,7	4,6	100,0	1,8	65,6	0,2	26,5	5,9	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público.

Tabela 2 - Distribuição percentual do quadro funcional do Ministério Público por cor ou raça - Dados enviados pelas unidades/ramos e complementados por imputação com base na RAIS (em %)

Posição	Geral							Apenas vínculo com informação de cor/raça					
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informado	Parda	Preta	Total	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total
Membro(a)	1,9	72,0	0,1	12,1	11,8	2,0	100,0	2,2	81,9	0,1	13,5	2,3	100,0
Servidor(a)	2,0	60,7	0,2	7,0	25,3	4,7	100,0	2,2	65,3	0,2	27,2	5,1	100,0
Estagiário(a)	1,1	45,2	0,2	22,2	23,6	7,7	100,0	1,4	58,1	0,3	30,4	9,9	100,0
Total	1,8	59,2	0,2	11,0	22,9	4,9	100,0	2,0	66,5	0,2	25,7	5,6	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público.

Tabela 3 – Distribuição percentual do quadro funcional do Ministério Público por cor ou raça – Dados recebidos das unidades/ramos, complementados por imputação da RAIS e por imputação estatística (em %)

Posição	Feminino			Masculino			Total		
	Branco/amarelo	Indígena/ Preto/Pardo	Total	Branco/amarelo	Indígena/ Preto/Pardo	Total	Branco/amarelo	Indígena/ Preto/Pardo	Total
Membro(a)	87,0	13,0	100,0	82,8	17,2	100,0	84,5	15,5	100,0
Servidor(a)	70,3	29,7	100,0	63,5	36,5	100,0	67,1	32,9	100,0
Estagiário (a)	57,0	43,0	100,0	47,7	52,3	100,0	53,8	46,2	100,0
Total	68,8	31,2	100,0	64,9	35,1	100,0	67,0	33,0	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público.

A seguir, este relatório utilizará, como base para as análises apresentadas, em geral, os dados de cor ou raça enviados pelas unidades/ramos e complementados com as informações disponíveis na RAIS (segundo a Tabela 2). Optou-se por essa configuração para apresentar informações nas cinco categorias de classificação racial disponíveis de modo prioritário.

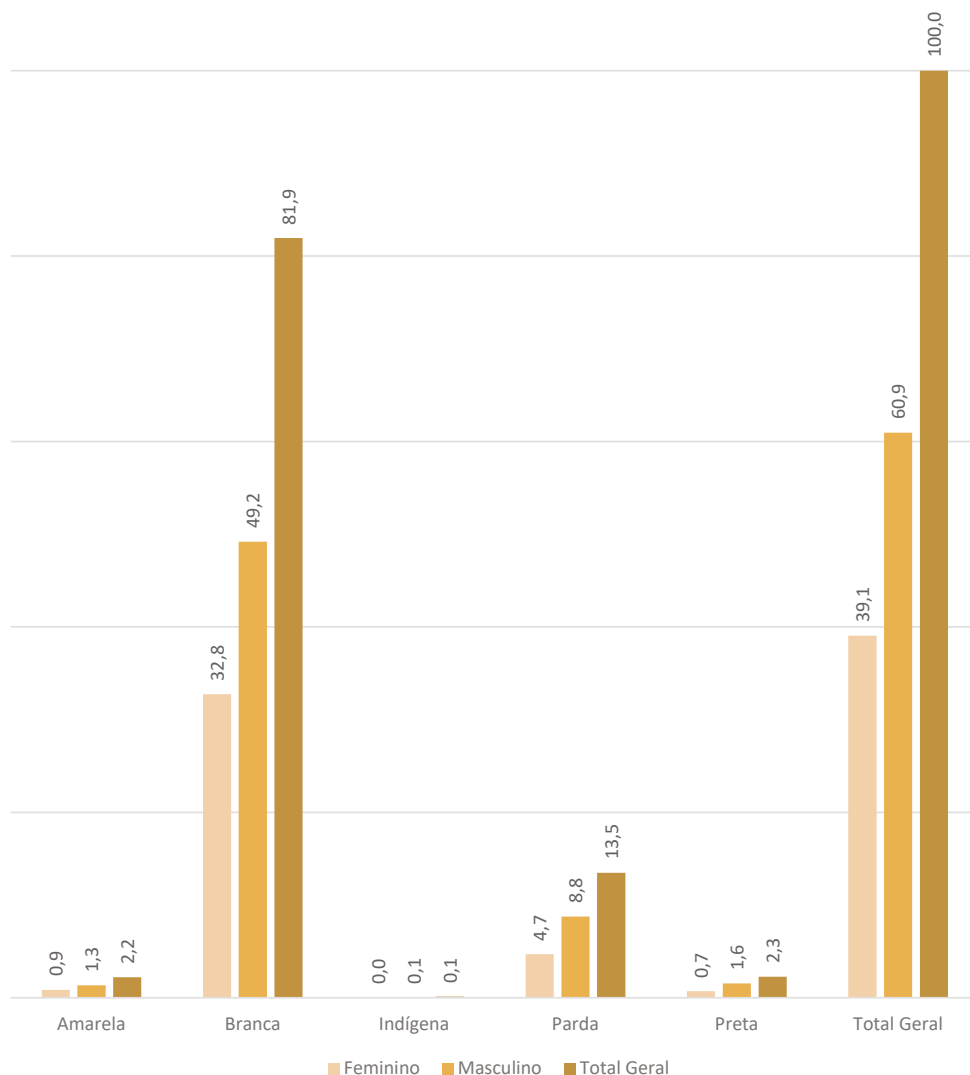
Em outras palavras, os dados de cor ou raça majoritariamente apresentados neste relatório correspondem àqueles enviados pelas unidades/ramos do Ministério Público e à imputação realizada com base em cor ou raça declarada, para os respectivos indivíduos, na RAIS de 2004 a 2020. Ainda assim, restaram 11% dos vínculos sem informação de cor ou raça. A taxa de não informação é maior para estagiários (22,2%), enquanto, para servidores, identifica-se a melhor resposta (7%) (Tabela 2).

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADC/A) de 2021, realizada pelo IBGE, são negros 56,1% da população brasileira (9,1% pretos e 47% pardos; 28,2% mulheres e 27,8% homens).

As pessoas brancas são maioria em todas as posições no âmbito do Ministério Público. A presença de pessoas negras é inversamente proporcional ao status hierárquico das posições. Desse modo, embora negros sejam 40,3% dos estagiários, são negros apenas 15,8% dos membros.

Entre membros e membras, há maioria de homens (60,9%) e pessoas brancas (81,9%). Entre os membros negros e negras, 10,3% são homens e 5,4% mulheres. Apenas 0,7%, notadamente 81 mulheres, são pretas entre os mais de 13 mil membros do Ministério Público brasileiro, distribuídas em 14 unidades/ramos.

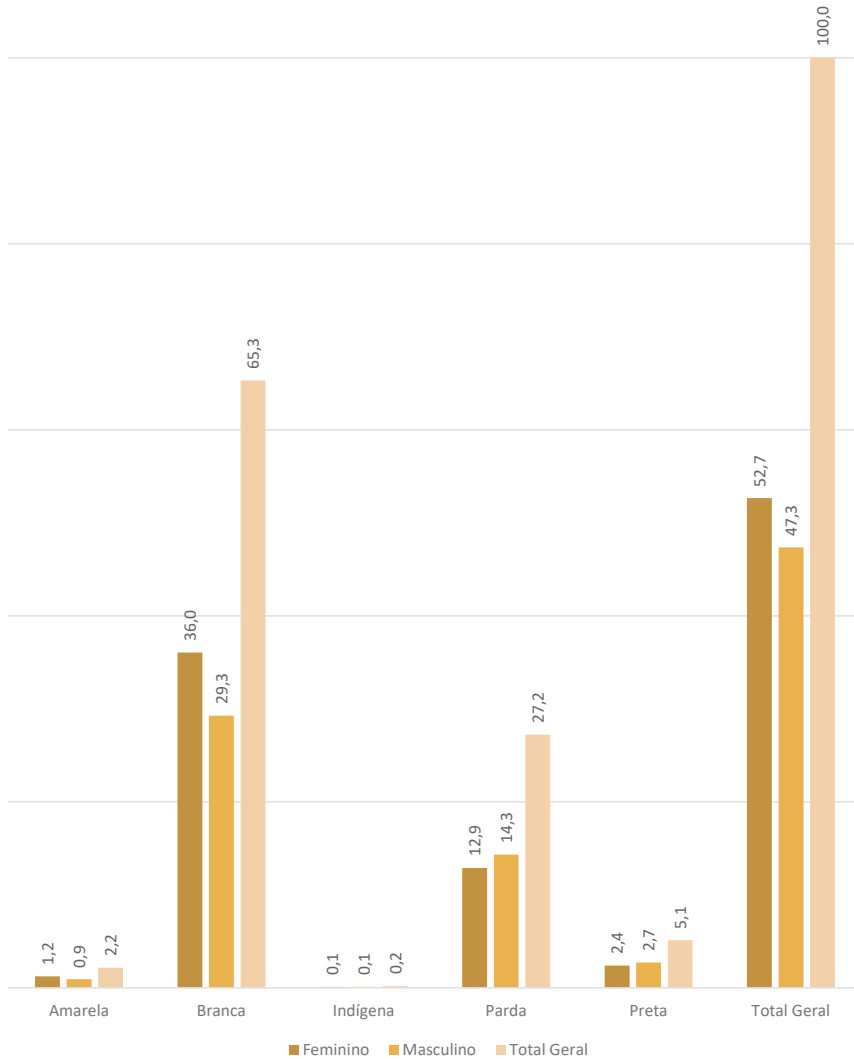
Figura 1 - Distribuição percentual dos(as) membros(as) por sexo e cor ou raça.



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Entre os servidores e servidoras, a participação de mulheres é majoritária (53,1%). Estão registrados como pretos e pardos 30,1% dos servidores, sendo 15,9% homens e 14,2% mulheres. Ainda com maioria feminina, as mulheres pretas têm participação inferior aos homens pretos, contando apenas com 2,4% de representantes no corpo funcional (enquanto os homens pretos contam com 2,7%).

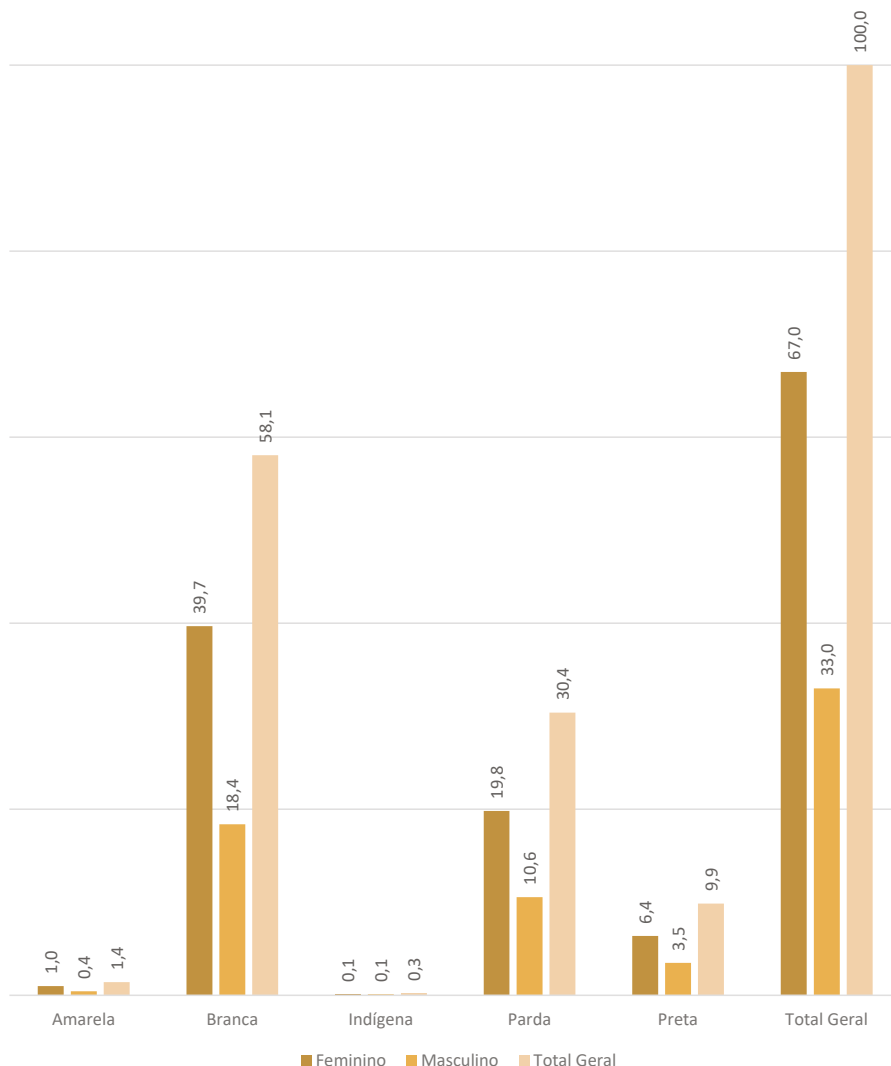
Figura 2 - Distribuição percentual dos(as) servidores(as) por sexo e cor ou raça.



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Entre as pessoas que realizam estágio no Ministério Público, a maioria é de mulheres (67%) e de pessoas brancas (58,1%), embora em percentuais inferiores em relação às demais posições. Ainda assim, entre os(as) estagiários(as), a participação de negros é de 32,3%, bem distante dos 56% que a população negra representa na população total do país.

Figura 3 - Distribuição percentual dos(as) estagiários(as) por sexo e cor ou raça.



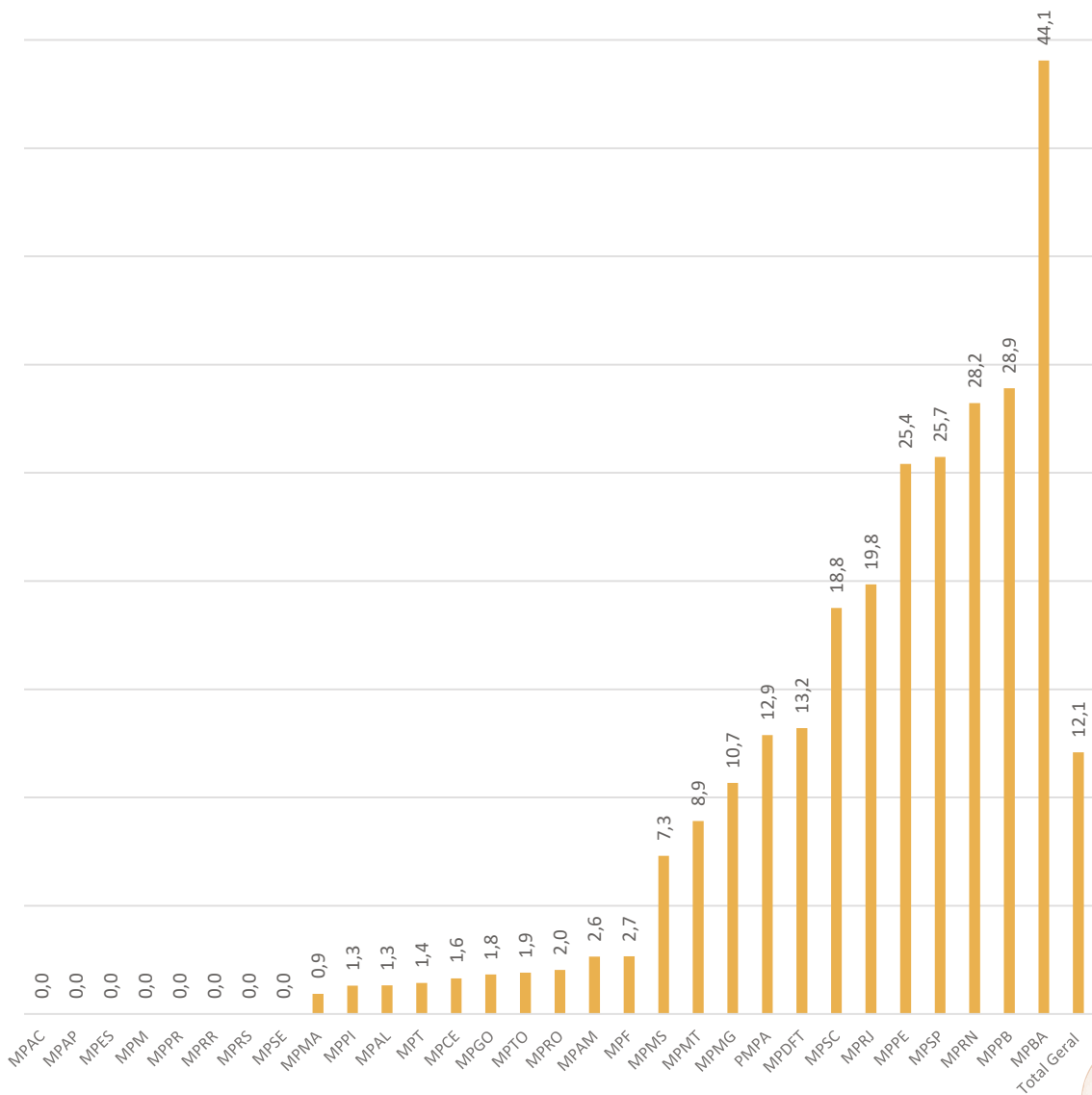
Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

QUESITO COR OU RAÇA

Considerando os dados recebidos das unidades/ramos e as informações obtidas da RAIS, 12,1% dos membros e membras não tiveram disponíveis informações de cor ou raça. Oito unidades ficaram com 100% dos dados de cor/raça preenchidos, 12 com subnotificação de cor ou raça abaixo de 10% e as dez restan-

tes com quesito cor ou raça não informado superior a 10%. Destacam-se o MP/BA (44%) e as unidades de Pernambuco, São Paulo, Rio Grande do Norte e Paraíba, com cerca de um quarto do seu quadro funcional sem identificação.

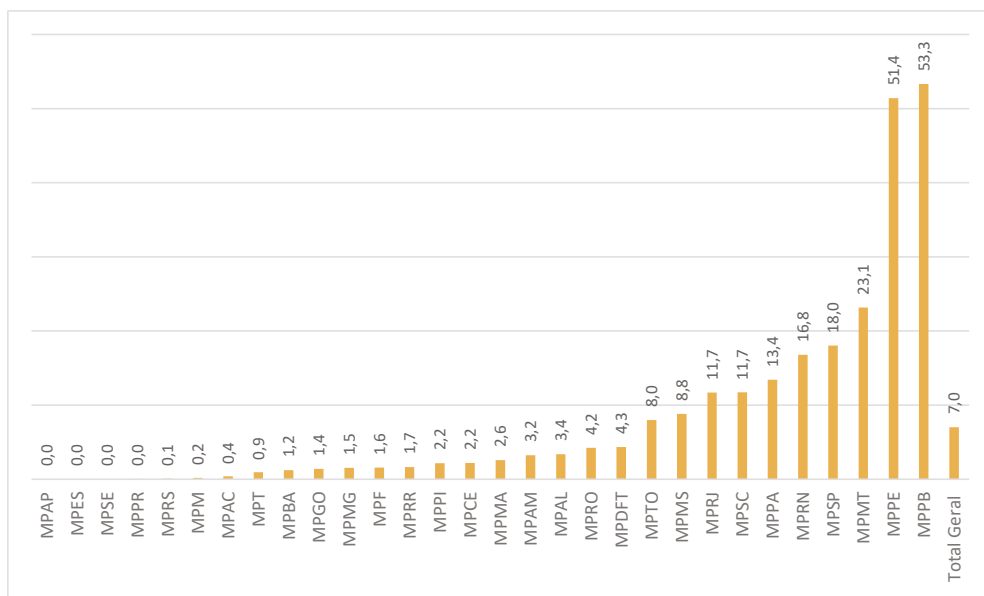
Figura 4 - Percentual de membros com cor ou raça não disponíveis por unidade/ramo, 2022



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS).

Para servidores, embora a informação global seja melhor (apenas 7% restou sem identificação racial), apenas quatro unidades tiveram todos os dados de cor/raça preenchidos. Por seu turno, 18 unidades/ramos tiveram subnotificação abaixo de 10%, ao passo que as oito demais registraram números acima de 10%. Destacam-se o MP/PB, o MP/PE e o MP/MT, que figuram com mais de 20% do quadro funcional de servidores sem identificação racial, mesmo após a complementação via RAIS.

Figura 5 - Percentual de servidores(as) com cor ou raça não disponíveis, 2022

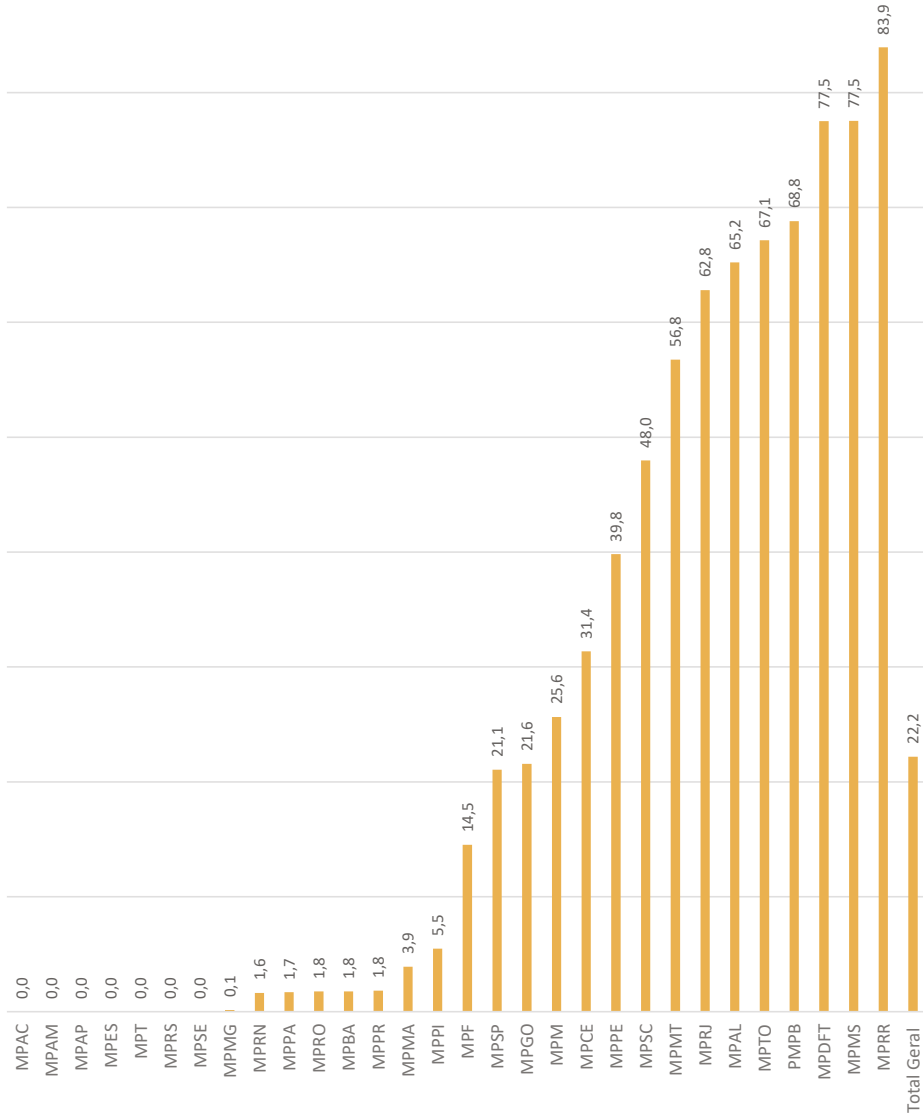


Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS).

Por sua vez, para as pessoas em estágio, a informação é de pior qualidade, o que se deve tanto à qualidade da informação recebida das unidades/ramos quanto à impossibilidade de encontrar os indivíduos mais jovens sem vínculos anteriores no mercado de trabalho formal para complementação por meio da RAIS.

Sete unidades/ramos têm informações completas sobre os(as) estagiários(as), enquanto, para 14 unidades/ramos, a taxa de não informação supera 20%. Na base de dados, não há informação desagregada por todas categorias de cor ou raça para 22,2% dos vínculos de estágio.

Figura 6 - Percentual de estagiários(as) com cor ou raça não disponíveis, 2022

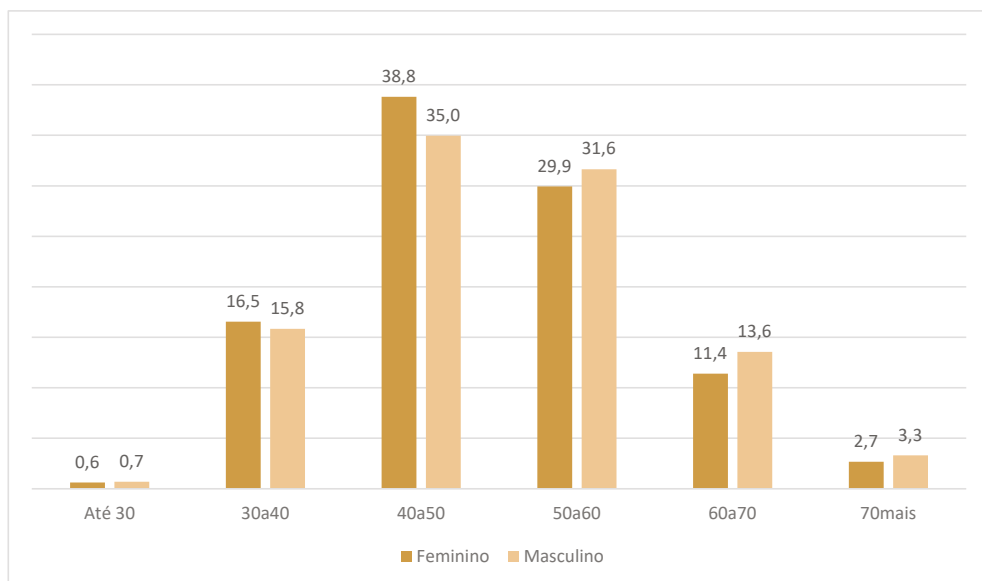


Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS).

FAIXA ETÁRIA

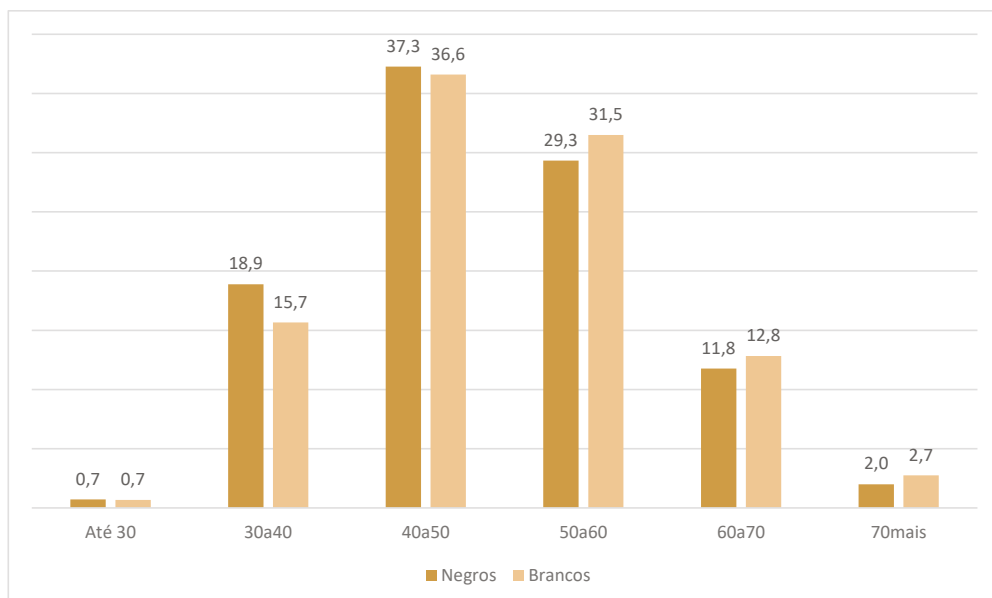
Em relação à idade do quadro funcional, verifica-se que os membros são mais velhos: 48,5% estão acima de 50 anos e 16,2%, acima dos 60 anos. Entre os(as) servidores(as), cerca de um quarto (24,2%) está acima de 50 anos, enquanto apenas 5,3% têm mais de 60 anos.

Figura 7 - Distribuição etária dos membros por sexo (%)



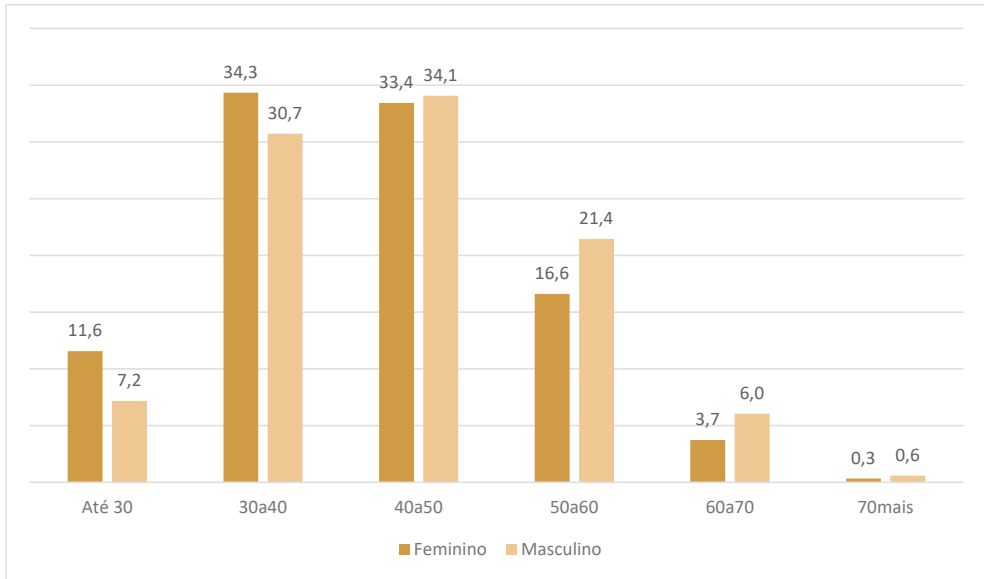
Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Figura 8 - Distribuição etária dos membros por cor ou raça (%)



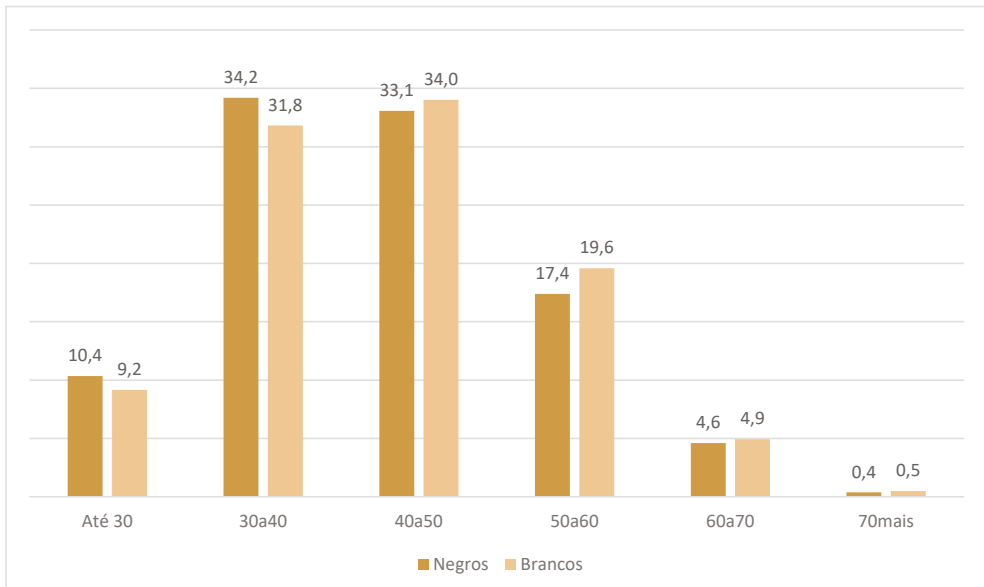
Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Figura 9 - Distribuição etária dos(as) servidores(as) por sexo (%)



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Figura 10 - Distribuição etária dos(as) servidores(as) por cor ou raça (%)

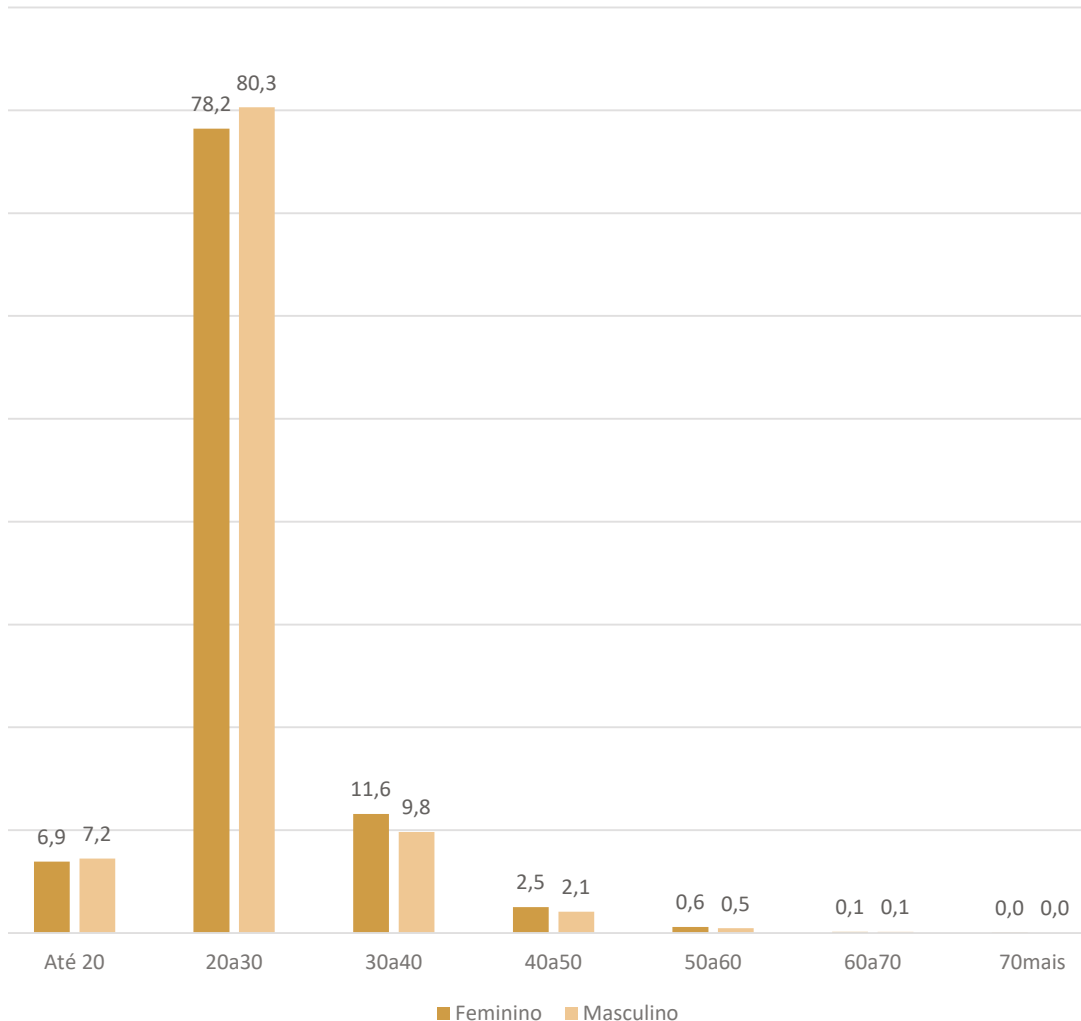


Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Sem surpresas, o perfil de estagiários é majoritariamente jovem, com ampla maioria até os 30 anos, mulheres e homens, negros e brancos.

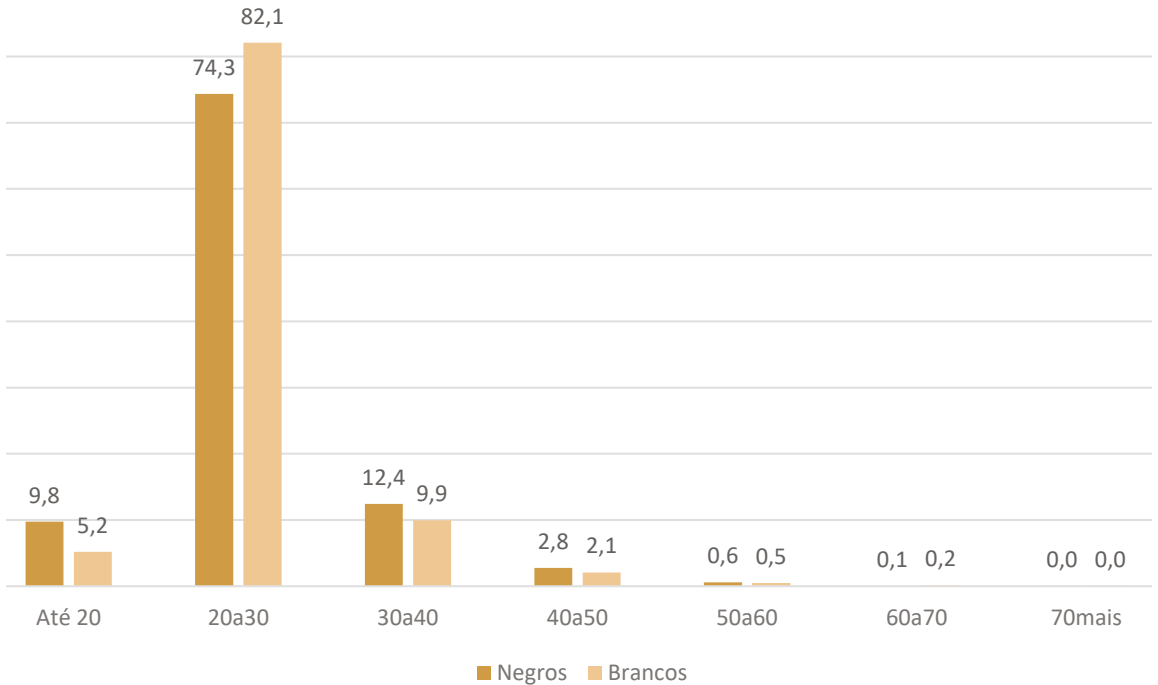
Ressalta-se a participação de indivíduos acima dos 30 anos até os 70 entre os estagiários, o que, além de evidenciar um caráter inclusivo na oferta de oportunidades de estágio, também remete à necessária atenção para oferecer assistência compatível com as diferentes fases da vida para os diversos grupos de estagiários no Ministério Público.

Figura 11 - Distribuição etária dos(as) estagiários(as) por sexo (%)



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

Figura 12 – Distribuição etária dos(as) estagiários(as) por cor ou raça (%)



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça).

TEMPO DE SERVIÇO

Na tabela abaixo, pode-se constatar que a participação de negros entre membros do Ministério Público foi se ampliando – ainda que de modo bem limitado – ao longo dos anos. A participação de negros é de 13,2% entre os que ingressaram há 20 anos ou mais, enquanto são negros 19,6% dos que ingressaram nos últimos cinco anos. Se, por um lado, a boa notícia é o aumento da participação de negros, por outro lado, é verificado que não houve aumento significativo na participação de negros nos últimos dez anos, mesmo na vigência da reserva de vagas para negros por meio da Resolução nº 170/2017 do CNMP.

Considerando os limites inferiores das quatro faixas de tempo de serviço, em 20 anos, houve um aumento de 43% na participação de mulheres negras e de 50,9% de homens negros.

Tabela 4 - Membros, por sexo e cor ou raça e tempo de serviço no Ministério Público (2022)

Anos	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total
Até 5	6,5	13,2	31,5	46,8	97,9	8,9	9,5	7,2	7,1	7,4
5 a 10	6,9	13,7	27,8	49,1	97,5	15,7	16,4	10,5	12,4	12,4
10 a 20	6,2	11,1	34,5	46,9	98,7	31,8	30,0	29,4	26,6	27,9
20 ou mais	4,5	8,7	33,2	50,8	97,2	43,6	44,1	53,0	53,9	52,3
Total	5,4	10,3	32,8	49,2	97,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto quatro casos sem informação sobre tempo de serviço

A mesma tendência confirma-se para servidores, que passam de 28,8% de negros entre os que têm mais de 20 anos de Ministério Público para 38,1% para os que ingressaram mais recentemente⁷. Importa observar que, entre os servidores, a participação de mulheres negras cresceu 70,9% no período, enquanto, para homens negros, apenas 5,4%. Assim, entre os servidores com menos tempo de casa, a presença de mulheres negras supera a de homens negros, ainda que ambos tenham participação inferior a homens e mulheres brancos.

Tabela 5 - Servidores, por cor ou raça e tempo de serviço no Ministério Público (2022)

Anos	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total
Até 5	20,4	17,7	38,3	23,5	100,0	29,4	22,8	23,3	17,7	22,5
5 a 10	16,1	18,1	36,8	29,0	100,0	28,6	28,9	27,8	27,0	27,9
10 a 20	13,8	17,2	37,0	32,0	100,0	30,4	33,7	34,5	36,9	34,4
20 ou mais	11,9	16,8	35,1	36,2	100,0	11,6	14,6	14,4	18,4	15,2
Total	15,6	17,5	37,0	29,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto quatro casos sem informação sobre tempo de serviço

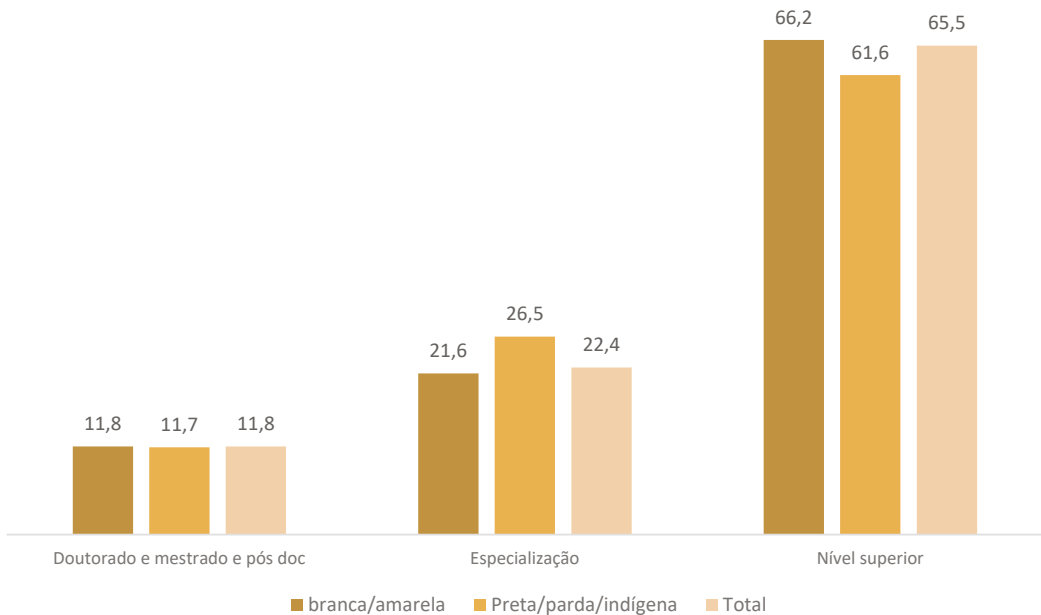
⁷ Entre os(as) servidores(as) do executivo civil federal, a participação de negros é de 36%, conforme Observatório de pessoal. Relatório de servidores ativos por etnia — Portal do Servidor (www.gov.br)

ESCOLARIDADE

Dados sobre o nível de escolaridade mais alto concluído mostram que a maior parte dos membros (65,5%) têm a escolaridade mínima exigida para ingresso na carreira (nível superior), ao passo que 11,8% concluíram mestrado ou doutorado e 22,4%, especialização. Não se verificaram diferenças relevantes entre percentuais de membros por cor ou raça nesse tema.

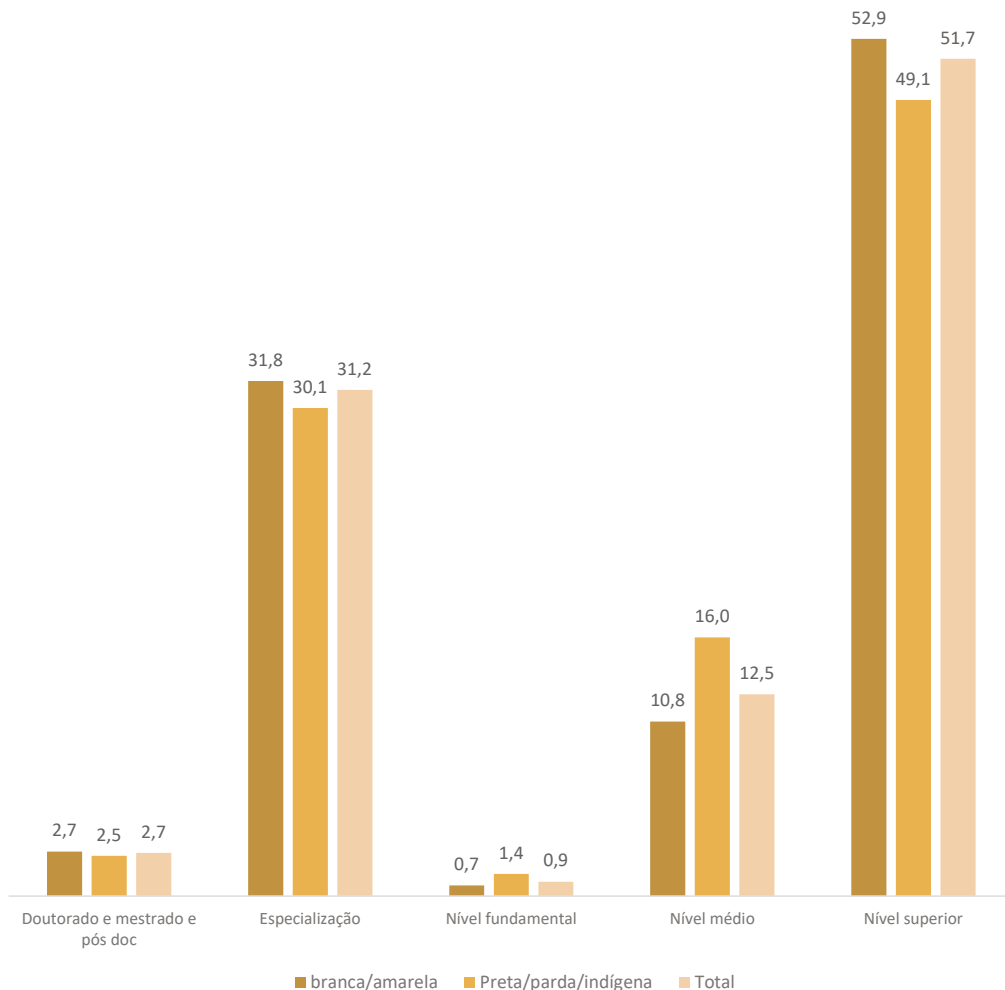
Já entre os servidores, a maioria tem ensino superior (51,7%), 12,5% tem ensino médio, 31,2% possui especialização e 2,7%, doutorado ou mestrado. Observa-se que servidores negros que possuem nível fundamental e médio são, respectivamente, o dobro e 50% a mais do que servidores brancos com a mesma escolaridade.

Figura 13 – Membro por cor ou raça e escolaridade por nível de escolaridade mais alto concluído



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto casos sem escolaridade informada (37 membros, 528 servidores e 1140 estagiários). Seis membros com nível médio e fundamental alocados para nível superior.

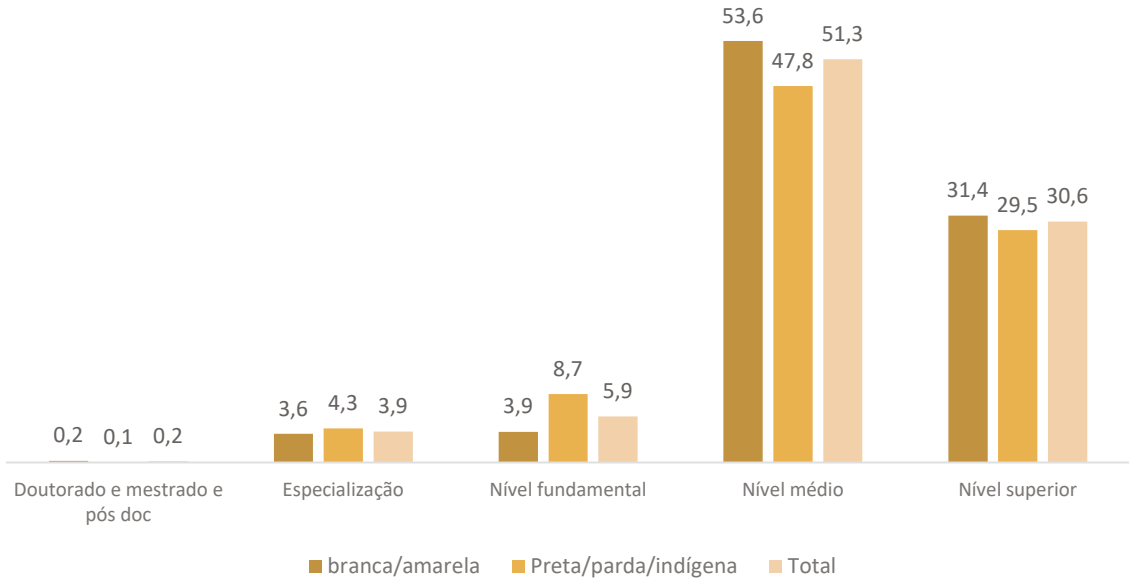
Figura 14 – Servidores(as) por cor ou raça e escolaridade por nível de escolaridade mais alto concluído



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto casos sem escolaridade informada (37 membros, 528 servidores e 1140 estagiários). Seis membros com nível médio e fundamental alocados para nível superior.

A maior parte dos estagiários tem nível médio de escolaridade. Entre os estagiários de nível fundamental, destaca-se superior participação de estudantes negros. Desse cenário, pode-se inferir que o estágio, especialmente relacionado à educação básica, pela dimensão expressa no quadro do Ministério Público, pode se configurar em uma oportunidade de promoção da igualdade racial para jovens que adentram mais cedo no mundo do trabalho.

Figura 15 – Estagiários(as) por cor ou raça e escolaridade por nível de escolaridade mais alto concluído

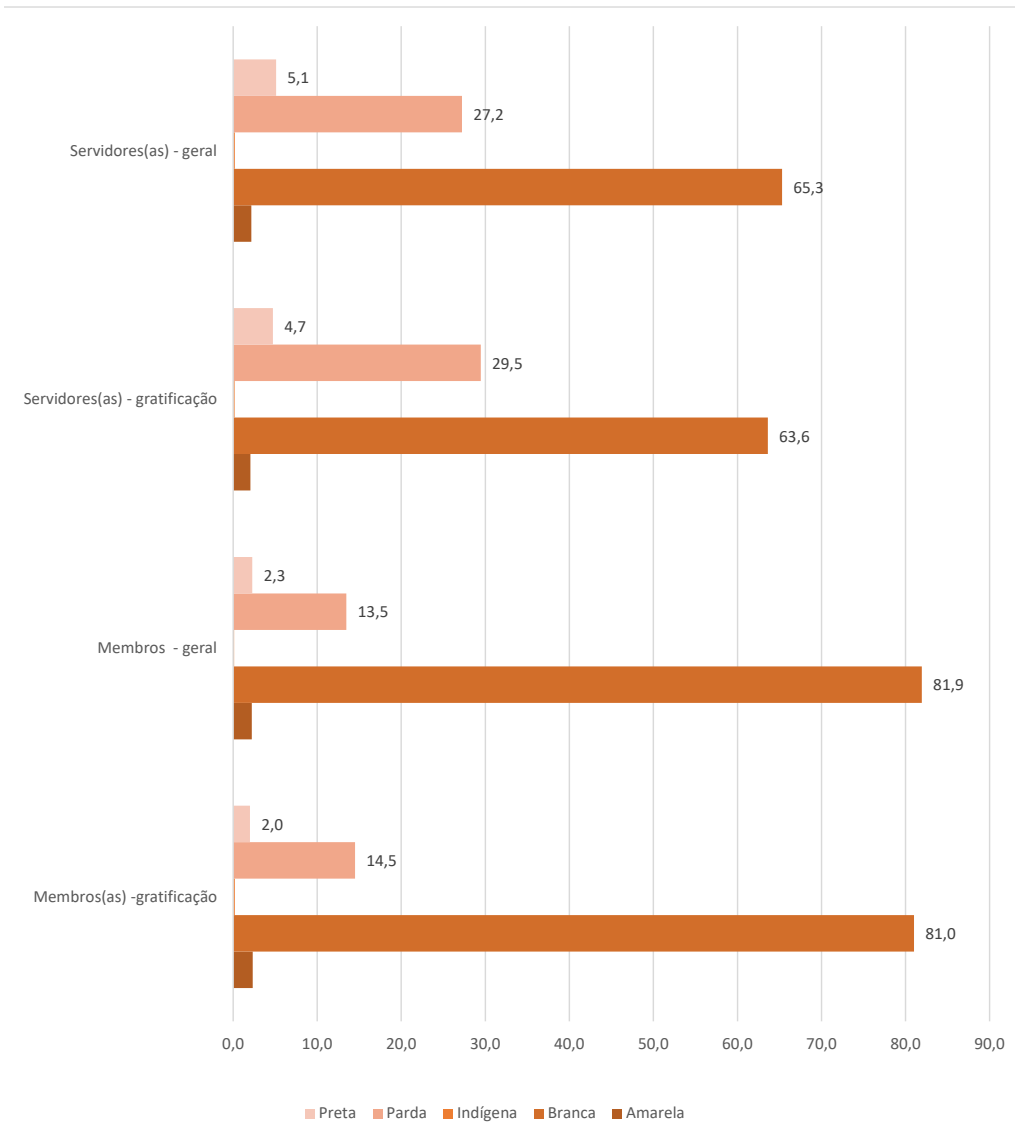


Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto casos sem escolaridade informada (37 membros, 528 servidores e 1140 estagiários). Seis membros com nível médio e fundamental alocados para nível superior.

FUNÇÃO COMISSIONADA/GRATIFICAÇÃO

Foi coletada informação sobre o exercício de cargo ou função comissionada/gratificada. Cabe salientar que as estruturas de cargos para membros e membras diferem entre as unidades e ramos do Ministério Público. Em algumas unidades e ramos, os membros exercem cargos específicos, com atribuições de destaque, autoridade e prestígio, sem repercussão em termos de remuneração adicional, de cargo ou função. Em outras palavras, a análise da figura a seguir deve levar em consideração esses aspectos. Considerando o perfil étnico-racial, não se identificam diferenças expressivas entre a participação geral de servidores e membros no quadro funcional e sua participação entre os que exercem função e cargo comissionado. Análise mais detalhada pode contribuir para identificar se esse perfil se reflete em todas as unidades e ramos.

Figura 16 – Distribuição do quadro funcional por cor ou raça e função comissionada/gratificação (2022)



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça). Quadro funcional que dispõe de cargo ou função comissionada/gratificada.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

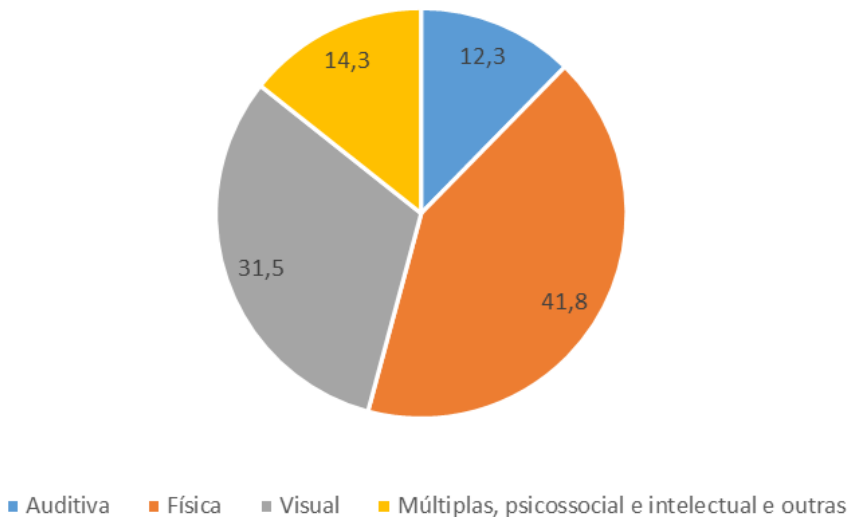
Na pesquisa exploratória, em diálogo com gestores do Ministério Público, observou-se que os critérios para inclusão de informações sobre pessoas com deficiência nos registros administrativos de pessoal são heterogêneos.

As situações relatadas foram as seguintes: informação sobre deficiência apenas para as pessoas aprovadas por meio de cotas dessa natureza; registro dessa informação apenas mediante perícia médica; planejamento para cadastramento dessa informação na unidade. Houve também o alerta sobre a dificuldade e a conveniência de coleta de informação sobre deficiências psicossociais, que foi uma das categorias incluídas no instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa. Essa categoria foi adotada no Instrumento de Pesquisa, por estar presente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁸, mas é, provavelmente, subestimada nos registros administrativos de pessoal.

A percepção é de que a informação sobre deficiência, como outras variáveis analisadas, tem sua notificação atrelada a determinadas obrigações legais e benefícios, o que demanda cautela em sua análise.

Nesse cenário, 1.613 vínculos foram reportados como relativos a pessoas com deficiência, equivalente a 1,9% do total de vínculos (membros, servidores e estagiários).

Figura 17 - Distribuição percentual dos casos de pessoas com deficiência (membros, servidores e estagiários)



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça). Total de 1.613 pessoas com deficiência.

⁸ MTE. **Manual de Orientação – RAIS**. Ano-Base 2020 (Atualizado em 6/4/2021). Brasília: MTE, 2021. Disponível em: <www.gov.br>.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório teve como objetivo apresentar os dados da Base Unificada do Ministério Público no que tange ao perfil étnico-racial do seu quadro funcional. Foram analisados dados relativos a sexo e raça, faixa etária, tempo de serviço, escolaridade e exercício de função gratificada/comissionada e deficiência.

Pode-se constatar que as desigualdades de gênero e raça no Ministério Público perpassam as diferentes posições, em que os membros apresentam perfil marcadamente menos diverso e predominantemente branco, e os estagiários apresentam maior presença de negros, embora sejam, ainda assim, minoritários. Considerando que a população brasileira é composta por 56,1% de pessoas pretas e pardas, o desafio da inclusão étnico-racial é grande no âmbito do Ministério Público brasileiro.

A análise por tempo de serviço permite constatar o aumento da participação de negros no Ministério Público. Comparando membros com mais de 20 anos de serviço com aqueles que têm até cinco anos de posse, verifica-se um aumento superior a 40% na taxa de participação de homens e mulheres negras. No entanto, esse acréscimo ainda não conseguiu, nem de longe, uma participação equilibrada: são mulheres negras e homens negros apenas 6,5% e 13,2% do total de membros que ingressaram nos últimos cinco anos, inclusive sob a vigência da ação afirmativa (Resolução nº 170/2017 do CNMP).

Mais alvissareira é a participação de servidores, que passam de 28,8% de negros entre os que têm mais de 20 anos de Ministério Público para 38,1% para os que ingressaram mais recentemente, mas ainda aquém da participação majoritária de negros na população brasileira.

A análise detalhada do Perfil Étnico-racial do Ministério Público pode revelar, por unidade/ramo, desafios mais específicos para inclusão de pretos, pardos e indígenas. De modo geral, deve ser insumo para processo de monitoramento das ações afirmativas para ingresso de negros em concursos e estágios e, sobretudo, servir de referencial para o estabelecimento de iniciativas de aperfeiçoamento do conjunto de ações atuais, bem como para elaboração de estratégias inovadoras comprometidas com a perspectiva de construção de uma burocracia representativa.

APÊNDICE A – Realização de pré-testes para desenvolvimento dos instrumentos de coleta de informações.

Instrumento	Período de pré-teste	Unidades/ramos participantes
Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nos Concursos de Membros(as) e Servidores(as) do Ministério Público	22 de novembro de 2022; 29 de novembro de 2022; 30 de novembro de 2022; 2 de dezembro de 2022; 5 de dezembro de 2022; 7 de dezembro de 2022	CDDF/CNMP; MPRS; MP/TO; MP/BA; MPF; GT Racismo (CDDF/CNMP)
Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nas Seleções de Estágio do Ministério Público	22 de novembro de 2022; 29 de novembro de 2022; 30 de novembro de 2022; 2 de dezembro de 2022; 5 de dezembro de 2022; 7 de dezembro de 2022	CDDF/CNMP; MP/RS; MP/TO; MP/BA; MPF; GT Racismo (CDDF/CNMP)
Questionário de Acompanhamento de Ações e Instâncias Especializadas na Promoção da Igualdade Étnico-racial e Combate ao Racismo	1º de fevereiro de 2023; 2 de fevereiro de 2023; 3 de fevereiro de 2023; 8/ de fevereiro de 2023; 17 de fevereiro de 2023.	MP/BA; MP/SC; MP/GO; MPT; CDDF/CNMP
Questionário Formação inicial e continuada	17 de fevereiro de 2023; 6 de março de 2023; 7 de março de 2023; 8 de março de 2023.	UNCMP; MP/PE; MP/SP; MPT

Fonte: Elaboração dos autores/as.

APÊNDICE B - Distribuição percentual de membros por sexo, cor ou raça e unidade/ramo (BRASIL, 2022)

Unidades	Feminino		Masculino		Total Geral
	Branca/Amarela	Indígena/Preto/Pardo	Branca/Amarela	Indígena/Preto/Pardo	
MP/AC	23,1	6,4	46,2	24,4	100,0
MP/AL	28,4	2,2	59,6	9,8	100,0
MP/AM	21,8	19,7	29,3	29,3	100,0
MP/AP	31,9	1,4	65,2	1,4	100,0
MP/BA	22,8	18,9	27,5	30,8	100,0
MP/CE	28,2	9,6	41,4	20,8	100,0
MPDFT	33,2	9,0	42,5	15,2	100,0
MP/ES	35,5	4,8	48,7	11,0	100,0
MP/GO	35,0	5,3	50,2	9,5	100,0
MP/MA	28,3	10,4	40,9	20,4	100,0
MP/MG	30,5	4,6	56,6	8,3	100,0
MPF	26,9	2,8	58,7	11,5	100,0
MPM	31,8	4,5	47,0	16,7	100,0
MPT	43,0	8,9	38,8	9,3	100,0
MP/MS	31,5	3,9	59,1	5,4	100,0
MP/MT	17,9	14,9	39,6	27,7	100,0
MP/PA	16,2	29,6	19,0	35,2	100,0
MP/PB	36,7	3,3	52,7	7,3	100,0
MP/PE	45,2	4,1	43,6	7,0	100,0
MP/PI	32,5	10,6	40,4	16,6	100,0
MP/PR	36,9	1,7	57,9	3,6	100,0
MP/RJ	55,4	1,1	42,2	1,3	100,0
MP/RN	30,3	13,1	38,6	17,9	100,0
MP/RO	24,3	7,6	47,9	20,1	100,0
MP/RR	25,5	3,9	39,2	31,4	100,0
MP/RS	44,4	0,6	54,5	0,6	100,0
MP/SC	33,4	1,0	63,9	1,7	100,0
MP/SE	31,3	4,7	42,2	21,9	100,0
MP/SP	31,6	0,3	64,8	3,4	100,0
MP/TO	26,2	3,9	59,2	10,7	100,0
Total Geral	33,6	5,4	50,5	10,4	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (quesito cor ou raça baseado em registros administrativos, com imputação da RAIS e de técnicas estatísticas)

APÊNDICE C – Distribuição percentual de servidores por sexo, cor ou raça e unidade/ramo (BRASIL, 2022)

Rótulos de Linha	Feminino		Masculino		Total Geral
	Branca/Amarela	Indígena/Preto/Pardo	Branca/Amarela	Indígena/Preto/Pardo	
MP/AC	24,7	36,3	37,1	62,9	100,0
MP/AL	33,6	14,3	65,8	34,2	100,0
MP/AM	15,7	30,6	37,5	62,5	100,0
MP/AP	25,7	8,7	58,1	41,9	100,0
MP/BA	19,8	35,9	33,7	66,3	100,0
MP/CE	28,5	21,0	50,0	50,0	100,0
MPDFT	33,4	19,2	50,3	49,7	100,0
MP/ES	46,2	18,8	59,0	41,0	100,0
MP/GO	39,4	21,0	57,8	42,2	100,0
MP/MA	20,0	28,1	37,3	62,7	100,0
MP/MG	48,1	15,9	71,3	28,7	100,0
MPF	33,8	11,7	66,2	33,8	100,0
MPM	28,5	12,0	58,9	41,1	100,0
MPT	34,7	12,8	62,3	37,7	100,0
MP/MS	42,3	12,2	67,2	32,8	100,0
MP/MT	28,5	31,9	37,4	62,6	100,0
MP/PA	25,5	26,8	57,2	42,8	100,0
MP/PB	28,9	13,9	76,1	23,9	100,0
MP/PE	34,7	14,6	74,0	26,0	100,0
MP/PI	27,9	28,9	43,0	57,0	100,0
MP/PR	58,5	6,1	84,0	16,0	100,0
MP/RJ	41,4	13,5	70,6	29,4	100,0
MP/RN	34,8	15,9	59,6	40,4	100,0
MP/RO	25,2	24,7	38,3	61,7	100,0
MP/RR	15,2	21,3	29,2	70,8	100,0
MP/RS	51,5	2,2	93,1	6,9	100,0
MP/SC	61,7	3,0	91,8	8,2	100,0
MP/SE	24,2	23,6	42,3	57,7	100,0
MP/SP	44,6	7,5	81,2	18,8	100,0
MP/TO	37,1	20,0	63,0	37,0	100,0
Total Geral	37,3	15,4	63,8	36,2	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (quesito cor ou raça baseado em registros administrativos, com imputação da RAIS e de técnicas estatísticas)

The background of the page features a series of silhouettes of people of various ages and ethnicities walking away from the viewer. The silhouettes are rendered in a light, semi-transparent style against a solid, muted brown background. The figures are reflected on a surface below them, creating a sense of depth and movement. The overall composition is centered and balanced.

Seção 2
Estratégias de Imputação

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Este relatório é um produto acordado no âmbito do Termo de Execução Descentralizada firmado entre o IPEA e o CNMP, com o objetivo de realizar a pesquisa *Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP*.

Informações amplas e detalhadas sobre o desenvolvimento dessa pesquisa podem ser encontradas em Silva et al. (2022). No presente relatório, apenas se descreve a construção de um de seus componentes: a Base de Dados Unificada do Ministério Público (BDMP).

Essa base foi construída após solicitação de informações de pessoal ativo das unidades ministeriais – além do próprio CNMP, 30 unidades ministeriais (26 estaduais, Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Militar).

Essa solicitação de informações foi realizada por meio de um instrumento de coleta que previu a captação de aproximadamente 20 atributos (ou variáveis) de membros, servidores e estagiários das unidades ministeriais. O quadro a seguir apresenta esses atributos:

Quadro 1 – Variáveis do Instrumento de Coleta de Dados para Perfil Étnico-Racial do MP

Membros:	Servidores(as):	Estagiários(as):
Nome	Nome	Nome
CPF	CPF	CPF
E-mail	E-mail	E-mail
Sexo	Sexo	Sexo
Nome Social	Nome Social	Nome Social
Cor ou raça	Cor ou raça	Cor ou raça
Data de Nascimento	Data de Nascimento	Data de Nascimento
Naturalidade	Naturalidade	Naturalidade
Deficiência	Deficiência	Deficiência
Escolaridade	Escolaridade	Escolaridade
Estado civil	Estado civil	Estado civil
Parentalidade	Parentalidade	Parentalidade
Cargo	Cargo	Cargo
Atuação	Atuação	Atuação
Data de posse	Data de posse	Data de posse
Remuneração	Remuneração	Remuneração
Função comissionada/gratificada	Função comissionada/gratificada	Regime Cotas
Regime Cotas	Vínculo	Lotação
Lotação	Regime Cotas	Curso que frequenta
Instituição de ensino superior	Lotação	Instituição de ensino superior
	Graduação	
	Instituição de ensino superior	

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP

Esse instrumento de coleta foi elaborado com base em experiências similares de levantamento de informações, desenvolvidas por órgãos do sistema de justiça, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o próprio CNMP. Ademais, ele foi construído tendo em vista outros sistemas de registro de pessoal, como a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE/ME) etc.

Tal instrumento de coleta, junto ao documento orientador de seu preenchimento (Perguntas & Respostas), passou por um processo de validação, com a participação de representantes das unidades ministeriais. Tal validação ocorreu com as equipes de gestão de pessoas de algumas unidades e, também, alguns grupos especializados do CNMP (como a Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais – CDDF – e o Grupo de Trabalho de Enfrentamento do Racismo e Respeito à Diversidade Étnica e Cultural).

As equipes de gestão de pessoas das unidades ministeriais foram as responsáveis diretas pela coleta das informações, por meio do instrumento já descrito. Tais informações foram repassadas inicialmente à CDDF, que, com a Secretaria de Gestão Estratégica do CNMP, realizou uma primeira análise de integridade e consistência das informações. Por vezes, foi necessário recorrer novamente às equipes de gestão de pessoas das unidades, para retificação ou complementação.

Na sequência, as informações foram repassadas à equipe do IPEA responsável pela pesquisa. Note-se que se tratavam de informações pessoais e, por vezes, também sensíveis, segundo a categorização adotada pela Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados). Dessa forma, foi firmado um protocolo adicional de segurança entre os encarregados da LGPD do IPEA e do CNMP, bem como foi decidido que as informações seriam armazenadas na Sala de Sigilo do IPEA. Essa última providência foi certamente mais demandante para a equipe de pesquisa, em termos de esforços exigidos, conhecimentos necessários, tempos requeridos etc. Foi também uma opção mais segura, especialmente por assegurar a não identificação (ou o anonimato) das informações dos membros, servidores e estagiários das unidades ministeriais.

Por fim, mencione-se que o presente relatório estará focado em aspectos “instrumentais” do desenvolvimento da pesquisa *Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP*, especialmente nos referentes aos procedimentos de imputação de informações de cor/raça, para membros, servidores e estagiários que não tiveram essas informações declaradas pelas unidades ministeriais.

SEQUÊNCIA DE PROCEDIMENTOS NA IMPUTAÇÃO DE INFORMAÇÕES DA VARIÁVEL COR/RAÇA NA BASE DE DADOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Nesta seção, apresentam-se os aspectos principais dos procedimentos de imputação de informações de cor/raça, para os membros, os servidores e os estagiários que, por algum motivo, não tiveram tais informações declaradas pelas unidades ministeriais.

Como será visto a seguir, esses procedimentos resultam em atribuições (ou imputações) de informações de cor/raça dos indivíduos, por meio da utilização da RAIS/MTE ou, adicionalmente, por meio de regressões logísticas binomiais.

PROCEDIMENTOS INICIAIS PARA A CONSTRUÇÃO DA BASE DE DADOS UNIFICADA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Os procedimentos iniciais estiveram focados na construção da BDMP/CNMP, com destaque para os seguintes:

- i) Construção de Base de Dados, em formato transversal (ou latitudinal), referente ao ano de 2022, resultante da consolidação das bases de 30 unidades ministeriais (26 estaduais, DFT e MPF, MPT, MPM); bem como da consolidação das bases de membros, servidores e estagiários (bases de dados que constituem a BDMP/CNMP, já descrita anteriormente).
- ii) Recodificação da variável identificadora de cor/raça (que continha inicialmente 27 categorias, e que foram consolidadas em apenas seis categorias: Branco, Amarelo, Indígena, Preto, Pardo e Não informado).
- iii) Identificação de indivíduos multiplicados (duplicados, triplicados ou até mesmo quadruplicados), por meio do número de CPF. As situações incluíram: a) mesmos indivíduos, com os mesmos CPFs, declarados mais de uma vez no mesmo MP; b) mesmos indivíduos, com os mesmos CPFs, declarados mais de uma vez, mas em MPs distintos. Após tal identificação, optou-se por preservar apenas os casos que têm a informação referente à variável cor/raça efetivamente declarada, excluindo os demais (de maneira que, na base de dados resultante, o indivíduo consta apenas uma vez).
- iv) Identificação de indivíduos sem número de CPF declarado, bem como de indivíduos distintos declarados com o mesmo CPF. Após tal identificação, optou-se por excluir tais indivíduos da base de dados (as informa-

ções desses indivíduos serão enviadas à CDDF/CNMP para futura complementação de informações).

v) Ao final desses procedimentos, a construção da base de dados BDMP/CNMP resultou em um total de aproximadamente 84,9 mil indivíduos para análise. Importante mencionar que essa base de dados, ao menos na versão analisada neste relatório, foi construída com as informações enviadas pelas unidades ministeriais no prazo originalmente acordado com a equipe de pesquisa do IPEA, sendo que algumas unidades acabaram por enviar novas informações posteriormente a esse prazo. Essas últimas informações, enviadas fora do prazo original, não foram incluídas na BDMP/CNMP analisada neste relatório, ainda que tenham sido incluídas em outros relatórios da presente pesquisa (motivo pelo qual as informações diferem, ainda que em grau reduzido).

PROCEDIMENTOS PARA IMPUTAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE COR/RAÇA, COM BASE EM DADOS DA RAIS/MTE

Finalizada a construção da BDMP/CNMP, tiveram início os procedimentos de imputação de cor/raça, utilizando a base de dados da RAIS/MTE. Tais procedimentos incluíram:

- i) Construção de base de dados da RAIS/MTE em formato longitudinal, com todos os vínculos de trabalho assalariado registrado, em todo o Brasil, entre os anos de 2004 e 2019. Para a concatenação das informações de todos esses anos, utilizou-se o número de CPF dos indivíduos titulares dos vínculos (a base resultante conta com aproximadamente 891 milhões de vínculos para análise).
- ii) Recodificação de variáveis relevantes para a conexão posterior com a BDMP/CNMP, incluindo variáveis como os atributos de cor/raça declarados na RAIS/MTE, seja nos vínculos de trabalho dos indivíduos nas unidades ministeriais, seja nos vínculos paralelos e/ou pretéritos desses indivíduos (muitas vezes, em instituições outras, que não o Ministério Público – empresas privadas, por exemplo).
- iii) Identificação de vínculos multiplicados (trabalhos assalariados registrados simultâneos), por meio do número de CPF. Após tal identificação, optou-se por preservar apenas os vínculos que tinham a informação referente à variável cor/raça efetivamente declarada, excluindo os demais (de

maneira que, na base de dados, cada indivíduo consta apenas uma vez em cada ano entre 2004 e 2019).

iv) Conexão da base de dados da RAIS/MTE com a base de dados da BDMP/CNMP, utilizando-se para tanto o número de CPF dos indivíduos. A resultante é uma terceira base de dados, com um total de aproximadamente 84,9 mil indivíduos para análise, contendo todas as informações oriundas das bases anteriores.

v) Nessa base de dados final, há a imputação de informações na variável identificadora de cor/raça, tendo como base a cor/raça declarada pelas unidades ministeriais. A essas informações, são acrescentadas aquelas oriundas da RAIS/MTE, quando (e apenas quando) a cor/raça não foi declarada pelas unidades ministeriais. Note-se que as informações da RAIS/MTE consideradas são as mais recentes. Por exemplo: se, dentro do período de 2004 a 2019, o indivíduo teve sua cor/raça declarada na RAIS de 2015, 2016 e 2017, para fins de imputação, é considerada a informação de 2017¹.

Alguns dos resultados desse procedimento de imputação de informações de cor/raça com base nos dados da RAIS/MTE podem ser examinados nas tabelas a seguir:

Tabela 1 - Distribuição de indivíduos por cor/raça

(Ver anexo do relatório)

Tabela 2 - Distribuição de indivíduos por unidade ministerial e por não declaração de cor/raça

(Ver anexo do relatório)

Tabela 3 - Comparação entre a cor/raça declarada pelos MPs e a declarada na RAIS/MTE

(Ver anexo do relatório)

Tabela 4 - Comparação entre a cor/raça declarada pelos MPs e a declarada na RAIS/MTE

– sem considerar “não informado” na RAIS/MTE

(Ver anexo do relatório)

¹ A opção pela informação mais recente da RAIS/MTE é distinta da opção realizada por outras equipes de pesquisa, que também lidam com o desafio de imputar cor/raça – por exemplo, ver Silveira (2022), em que é mencionada a opção pela informação modal. A imputação com base na informação mais recente da RAIS/MTE é justificada pelo seguinte: i) essa base de dados ganha em qualidade de preenchimento conforme os anos avançam (quanto mais recente, melhor tende a ser a informação); ii) ao não utilizar a informação modal, são excluídos problemas de bi/tri/quadrmodalidade, que afetam negativamente os resultados de imputação.

Tabela 5 - Distribuição de indivíduos com e sem alteração de declaração de cor/raça

na RAIS/MTE entre 2004 e 2019

(Ver anexo do relatório)

Tabela 6 - Distribuição de indivíduos com e sem alteração de declaração de cor/raça

na RAIS/MTE entre 2004 e 2019 – sem considerar “não informado”

(Ver anexo do relatório)

Como pode ser examinado na Tabela 1, dos 84,7 mil indivíduos vinculados às unidades ministeriais, 18,1 mil não têm informações de cor/raça declaradas (ou 21,4%). Após a imputação de informações de cor/raça por meio da RAIS/MTE, esse número se reduz para 9,3 mil indivíduos (11% dos 84,7 mil). O procedimento de imputação consegue recuperar informações de aproximadamente metade dos indivíduos sem cor/raça declarada pelas unidades ministeriais.

Abrindo essas informações por unidades ministeriais, na Tabela 2, é possível verificar que a proporção de indivíduos sem informações de cor/raça declaradas é, na média aritmética simples, correspondente a 22,7% dos indivíduos. Tal proporção oscila de forma acentuada, a depender da unidade considerada – o desvio-padrão equivale a 27,2%, e o coeficiente de variação (desvio / média) equivale a 119,6%.

Enquanto há unidades em que a proporção de não informação de cor/raça é muito reduzida (como Espírito Santo, Sergipe, Amapá, Rio Grande do Sul, Paraná, por exemplo), há outras em que ela é muito expressiva (como Paraíba, Pernambuco, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo e Santa Catarina, por exemplo).

Como pode ser visto na Tabela 3, o procedimento de imputação de informações de cor/raça por meio da RAIS/MTE faz com que, dos 18,1 mil indivíduos que não têm informações de cor/raça declaradas pelas unidades ministeriais, 36,4% sejam imputados como “brancos”; 10,2% como “pardos”; 1,5% como “pretos”; 0,5% como “amarelos” e 0,1% como “indígenas”. E, como já mencionado, 51,3% (ou 9,3 mil) dos 18,1 mil indivíduos continuam sem informações de cor/raça após a imputação por meio da RAIS/MTE.

Um aspecto adicional da Tabela 3 é o grau de “concordância” entre as informações de cor/raça declaradas pelas unidades ministeriais e as informações que constam da RAIS/MTE. A fim de facilitar a compreensão desse aspecto, as informações da Tabela 3 são rerepresentadas na Tabela 4, excluindo a categoria “sem informações”. Nessa última tabela, é possível constatar que, em meio aos identificados como “brancos” pelas unidades ministeriais, 80% também são assim identificados na RAIS/MTE. Junto aos “pardos”, esse percentual é de apenas 57%. Em meio aos “pretos”, é de somente 31%. Junto aos “amarelos”, é de apenas 32,3%. E, em meio aos “indígenas”, é de somente 21,7%. Talvez com exceção dos “brancos”, há um possível descompasso entre as informações de cor/raça declaradas pelas unidades ministeriais e as informações que constam da RAIS/MTE.

A respeito disso, vale a pena mencionar que há um debate a respeito de eventuais vieses analíticos de procedimentos de imputação de informações de cor/raça, quando estes são baseados na RAIS/MTE (tal como o procedimento acima descrito). Ainda que isso venha a ser objeto de relatórios futuros no âmbito desta pesquisa, é importante observar os detalhes desse debate em Câmara (2015) e Paixão et al. (2012, 2012a).

Por fim, apenas como um complemento (ou mesmo como um contraponto) desse debate, na Tabela 5, é possível notar que, quando existe, a categorização de cor/raça na RAIS/MTE é relativamente constante. Os indivíduos tendem a manter a sua categorização de cor/raça ao longo dos anos, em que pesem as eventuais alterações nos vínculos de trabalho. As informações da Tabela 5 são rerepresentadas na Tabela 6, excluindo a categoria “Cor/raça não informada em qualquer ano”, o que tende a facilitar a compreensão desse aspecto. Nesta última tabela, 86,8% dos indivíduos preservam a mesma categoria de cor/raça ao longo dos anos, ao passo que somente 13,2% a alteram.

PROCEDIMENTOS PARA IMPUTAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE COR/RAÇA, A PARTIR DE REGRESSÕES LOGÍSTICAS BINOMIAIS

Como examinado, dos 84,7 mil indivíduos vinculados às unidades ministeriais, 21,4% não tinham informações de cor/raça declaradas. Após a imputação de informações de cor/raça por meio da RAIS/MTE, esse percentual diminuiu para 11% (ou seja, ainda restaram 9,3 mil indivíduos sem informações de cor/raça).

Para dar conta da ausência de informações desses indivíduos, adotaram-se

outros procedimentos de imputação de cor/raça, aplicando regressões logísticas binomiais (*logits*) à própria base de dados do Ministério Público. Tais procedimentos consistiram essencialmente em:

i) Tratamento das variáveis da base de dados resultante da conjunção da BDMP/CNMP e da RAIS/MTE (base acima referida). A ideia desse tratamento foi permitir que tais variáveis fossem utilizadas como preditoras, em regressões logísticas binomiais. Tais variáveis incluíram: unidade ministerial de vínculo (30 unidades), posição funcional (membro, servidor ou estagiário), sexo, idade, escolaridade, estado civil, tempo de vínculo e remuneração. Esse tratamento foi necessário devido ao fato de essas variáveis estarem em formatos distintos dos originalmente esperados (por exemplo, variáveis de escolaridade e estado civil com respostas diferentes das opções previstas no questionário do levantamento; variáveis de idade, tempo de vínculo e remuneração em formatos distintos dos necessários à utilização etc.).

ii) Realização de diagnóstico prévio de associação entre essas variáveis (que são usadas como preditoras) e a declaração de informação de cor/raça. Esse diagnóstico consiste em tabulações cruzadas entre variáveis, acompanhadas de medidas não paramétricas de associação, como o Qui-Quadrado de *Pearson*. Ou, alternativamente, consiste em comparações de médias, acompanhadas de testes de comparação, como testes baseados em estatísticas T de *Student* ou F de *Fisher/Snedecor*. Ressalte-se que as informações de cor/raça utilizadas nesse diagnóstico são aquelas que já contam com a imputação realizada com base na RAIS/MTE (descrita no tópico 2.2).

iii) Por meio desse diagnóstico, é possível notar que, em sua maior parte, as variáveis mencionadas apresentam uma associação significativa (e em grau de associação expressivo) com a declaração de cor/raça. Apenas como exemplo, os indivíduos com essa declaração tendem a ser mais velhos; a ser casados, divorciados ou viúvos; a estar situados nos extremos da escala de escolaridade; tendem a ter mais tempo de vínculo no Ministério Público; a ter uma remuneração superior, entre outros aspectos.

iv) Após esse diagnóstico, passa-se à construção de regressões logísticas binomiais, usando como variável-resposta a cor/raça dos indivíduos, de-

clarada pelos MPs e complementada pela RAIS/MTE (resultado dos procedimentos descritos no tópico 2.2). Quando se fala de cor/raça como variável-resposta, fala-se em uma tentativa de estimar a probabilidade de que cada indivíduo da base de dados possa ser categorizado como “Branco/Amarelo” ou “Indígena/Preto/Pardo”. Fala-se em uma tentativa de eliminar a categorização dos indivíduos como “Não informados” (que ainda representam 9,3 mil – 11% do total de indivíduos vinculados às unidades ministeriais).

v) Paralelamente, como variáveis preditoras, as regressões são construídas usando as oito variáveis acima referidas: unidade ministerial de vínculo, posição funcional, sexo, idade, escolaridade, estado civil, tempo de vínculo e remuneração. Ao incorporar tais variáveis às regressões logísticas, o suposto é que, de uma perspectiva isolada ou conjunta, elas tenham alguma capacidade de predição da probabilidade de cada indivíduo ser categorizado como Branco/Amarelo ou Indígena/Preto/Pardo.

vi) Note-se que, no processo de construção dessas regressões logísticas binomiais, há várias decisões intermediárias a serem tomadas, como:

a) O desenho binomial de regressão, voltado à estimação de probabilidades de duas categorias de cor/raça na variável-resposta, é realmente o mais adequado? Ou seria melhor utilizar um desenho de regressão multinomial, voltado à estimação de cinco categorias de cor/raça (Branco, Amarelo, Pardo, Preto e Indígena)? Ainda que tal ponto não seja detalhado neste relatório, há respostas em Silveira (2022) que apontam para o desenho binomial como a melhor opção, e que valem a pena ser checadas.

b) A seleção de variáveis preditoras para a regressão deve observar um modelo de “entrada forçada” de variáveis, previamente analisadas quanto à sua possível relevância para a estimativa de probabilidades associadas à cor/raça? Ou, alternativamente, tal seleção deve ocorrer por meio de procedimentos do tipo stepwise, em que se utiliza algum indicador de “significância” estatística para decidir quais variáveis incorporar? A esse respeito, vale mencionar que já há alguma literatura indicando variáveis que podem ser interessantes para incorporação, como Câmara (2015), Campos e Cunha (2020), Cunha e

Campos (2019), Paixão et al. (2012, 2012a) e Silveira (2022), de maneira que se opta pela “entrada forçada”.

c) A incorporação de variáveis preditoras na regressão deve ocorrer em “estágio único” (todas as variáveis são integradas de maneira simultânea ao modelo logístico)? Ou, ao contrário, tal incorporação deve se dar em “estágios sucessivos” (as variáveis são integradas em etapas distintas e subsequentes)? Certamente, a opção de “estágio único” assegura maior simplicidade ao modelo de regressão, o que quase sempre é um atributo interessante, até para facilitar a interpretação dos resultados alcançados.

d) As variáveis preditoras devem ser incorporadas à regressão apenas em seus “efeitos principais” (mensurando a contribuição preditiva de cada atributo isoladamente no conjunto da regressão)? Ou, alternativamente, tais variáveis podem ser incorporadas com “efeitos combinados” (além de seus “principais” – por exemplo, “sexo + estado civil”, “idade + tempo de vínculo”, “escolaridade + remuneração” etc.)? A opção pelos “efeitos principais”, exclusivamente, aponta para uma maior simplicidade do modelo de regressão, facilitando a análise dos resultados alcançados.

e) Por fim, especificamente quanto às variáveis preditoras de natureza categórica, deve-se optar por “fatores” na regressão? Tal opção tende a tornar mais complexo o modelo de regressão, impondo alguma dificuldade na interpretação dos resultados alcançados. No caso de algumas variáveis específicas (como a unidade ministerial de vínculo, que possui 30 categorias – excetuando o CNMP), isso parece ser necessário.

vii) Diante da multiplicidade de possibilidades a respeito, de maneira bastante abreviada, as opções adotadas na construção das regressões foram as seguintes: a) desenho binomial de regressão, voltado à estimação de probabilidades de duas categorias de cor/raça na variável-resposta (Branco/Amarelo e Indígena/Preto/Pardo); b) incorporação “forçada” de variáveis preditoras (oito variáveis acima referidas); c) incorporação de variáveis preditoras em “estágio único/simultâneo”; d) variáveis preditoras incorporadas apenas em seus “efeitos principais” (e não “combinados”); e) variáveis preditoras categóricas incorporadas, via de regra, com recurso a

“fatoriais” (como na unidade ministerial de vínculo). Em linhas gerais, tais opções foram adotadas de modo a favorecer a simplicidade da modelagem de regressão, bem como a favorecer a interpretabilidade de seus resultados (basicamente, as probabilidades dos indivíduos serem categorizados como Brancos/Amarelos ou Indígenas/ Pretos/Pardos).

viii) Os parâmetros gerais que resultaram da modelagem de regressão (e que permitiram o cálculo das probabilidades de cada indivíduo ser categorizado como Branco/Amarelo ou Indígena/Preto/Pardo) são descritos na tabela a seguir:

Tabela 7 - Parâmetros gerais da regressão logística binomial

(Informação dos Ministérios Públicos, complementada pela RAIS/MTE e imputada pela regressão logística binomial)

(Ver anexo do relatório)

Gráfico 1 - Probabilidade de cor/raça = Indígena/Preto/Pardo

(Informação dos Ministérios Públicos, complementada pela RAIS/MTE e imputada pela regressão logística binomial)

(Ver anexo do relatório)

ix) Com base nas probabilidades calculadas, efetuou-se uma imputação de cor/raça para os indivíduos que não possuíam tal informação na base de dados que resultou dos procedimentos descritos no item 2.2. Tal imputação foi realizada apenas como complementação, para os indivíduos que: a) não tiveram sua cor/raça declarada pelas unidades ministeriais; b) não tiveram sua cor/raça imputada pela RAIS/MTE.

x) Como regra, imputa-se a cor/raça de cada indivíduo pela maior probabilidade estimada de ocorrência – que é, na maioria dos casos, a ocorrência da categoria Branco/Amarelo. Caso o indivíduo possua probabilidade estimada de ocorrência superior a 75% de ser Indígena/Preto/Pardo, essa outra categoria é considerada.

Alguns dos resultados desse procedimento de imputação de informações de cor/raça segundo a base de dados da RAIS/MTE e, agora, pela utilização de regressões logísticas binomiais, podem ser examinados nas tabelas a seguir:

Tabela 8 - Distribuição de indivíduos por cor/raça

(Ver anexo do relatório)

Tabela 9 - Distribuição de indivíduos por cor/raça

(sem considerar “não informado”)

(Ver anexo do relatório)

Tabela 10 - Distribuição de indivíduos por cor/raça e por unidade ministerial

(Ver anexo do relatório)

Tabela 11 - Distribuição de indivíduos por cor/raça e por unidade ministerial

(sem considerar “não informado”)

(Ver anexo do relatório)

As informações da Tabela 8 indicam que, originalmente, 18,1 mil indivíduos vinculados às unidades ministeriais não tinham informações de cor/raça declaradas (o que correspondia a 21,4% do total de 84,7 mil). E, como esperado, após o procedimento de imputação de informações de cor/raça, com base na RAIS/MTE e, também, da regressão logística, esse número de não declarados se reduz a zero.

E por quais categorias se distribuíram esses 18,1 mil indivíduos, que passaram a contar com informações de cor/raça? Eles se distribuíram pelos Brancos/Amarelos (cerca de 11,7 mil) e, paralelamente, pelos Indígenas/Pretos/Pardos (6,4 mil), ou seja, 64,6% dos 18,1 mil indivíduos foram categorizados como Brancos/Amarelos e 35,4% como Indígenas/Pretos/Pardos.

Em alguma medida, as informações da Tabela 9 reiteram essa distribuição, ao mostrarem que os Brancos/Amarelos correspondiam a 67,3% dos indivíduos com identificação de cor/raça e, após a imputação por meio da RAIS/MTE e da regressão logística, a 66,7%. Em meio aos Indígenas/Pretos/Pardos, essas porcentagens correspondiam a 32,7% e a 33,3%.

Nesse ponto, talvez seja o caso de recordar que, na literatura, há uma ressalva à imputação de informações de cor/raça por meio de procedimentos calcados na regressão logística, por conta de essa técnica, eventualmente, acentuar um “viés” de imputação que já se encontraria presente nos procedimentos baseados na RAIS/MTE. Esse eventual “viés” tornaria mais prevalente a categoria que envolve os indivíduos “brancos”, em detrimento das demais categorias de cor/raça.

Em outras palavras, por mais que os procedimentos de imputação calcados em regressão logística demonstrassem importante utilidade analítica, de acordo com a literatura mencionada, seus resultados deveriam ser encarados com alguma cautela (assim como, certamente, os procedimentos baseados na RAIS/MTE).

No caso do presente relatório, dois fatos mitigam essa necessidade de cautela. Em primeiro lugar, o fato de os procedimentos de imputação por meio de regressão logística aparentemente não resultarem em uma sobre-estimação de Brancos/Amarelos e em uma subestimação de Indígenas/ Pretos/Pardos, como pode ser examinado nos números da Tabela 9, anteriormente descritos.

E, em segundo lugar, o fato de os procedimentos de imputação por meio de regressão logística serem utilizados para imputar cor/raça em uma fração minoritária dos 84,7 mil indivíduos vinculados às unidades ministeriais (e especialmente minoritária no caso da regressão logística). Afinal, neste relatório, a imputação baseada na RAIS/MTE e em regressão logística só se aplica aos indivíduos que, na declaração original das unidades ministeriais, não contaram com as informações de cor/raça.

Por fim, as informações das Tabelas 10 e 11 trazem, em formatos diferenciados (incluindo e excluindo as informações originalmente não declaradas), a distribuição dos indivíduos por cor/raça e por unidade ministerial. Grosso modo, como esperado, as maiores diferenças entre a situação pré e pós-imputação (por meio da RAIS/MTE e, também, da regressão) tendem a estar nas unidades que apresentavam uma elevada proporção de não declaração de informações de cor/raça (como Paraíba, Pernambuco, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo e Santa Catarina, por exemplo).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório está focado em aspectos “instrumentais” da pesquisa *Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP*. Mais especificamente, em aspectos relacionados ao processo de construção da Base de Dados Unificada do Ministério Público (BDMP/CNMP).

Originalmente, essa base começou a ser construída com informações de pessoal ativo das unidades ministeriais – além do próprio CNMP, 30 unidades ministeriais (26 estaduais, Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Militar).

Devido à indisponibilidade de algumas informações-chave para o desenvolvimento da pesquisa, como as de cor/raça, deu-se início a um processo de imputação dessas informações. Esse processo ocorreu por meio da utilização de informações da RAIS/MTE e, adicionalmente, pela utilização de regressões logísticas binomiais.

Dos 84,7 mil indivíduos originalmente declarados pelas unidades ministeriais, 21,4% não contavam com informações de cor/raça. Após a imputação de informações por meio da RAIS/MTE, esse percentual se reduziu para 11% (ou seja, ainda restaram 9,3 mil indivíduos sem informações de cor/raça). E, após a imputação por meio de regressões logísticas binomiais, essa porcentagem se reduziu a zero.

O resultado desse processo de imputação de informações foi, essencialmente, a disponibilização de uma base de dados – que, agora, conta com informações de cor/raça para todos os indivíduos vinculados às variadas unidades do Ministério Público (sejam eles membros, servidores ou estagiários). Com essa base de dados devidamente suplementada, os próximos relatórios de pesquisa já poderão enfatizar aspectos “substantivos”, relacionados ao debate que envolve as informações de cor/raça no Ministério Público.

REFERÊNCIAS

CÂMARA, G. C. **A qualidade das informações de Cor ou Raça na RAIS: um estudo comparativo com o Censo Demográfico de 2010.** Monografia. Rio de Janeiro: UFRJ, 2015.

CAMPOS, A. G.; CUNHA, A. **Seletividades no 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho.** Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/201218_nt_diest_n_45.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CUNHA, A.; CAMPOS, A. G. **Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho: perfil dos candidatos aprovados no 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho.** Brasília: Ipea, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9899>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

IPEA. **Atlas do Estado Brasileiro.** Brasília: Ipea, 2022. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>>. Acesso em: 15 out. 2022.

MTE. **Nota Técnica MTE nº 075/08 - Disponibilização da variável Raça/Cor.** Brasília: MTE [s.d.].

PAIXÃO, M. et al. **A variável cor nas estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego:** comparação entre a RAIS e a PME, comentários sobre o CAGED. Rio de Janeiro: Laeser/IE/UFRJ, 2012. Disponível em: <https://sites.utexas.edu/marcelo-paixao/files/2019/01/TEC_2012_02.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

PAIXÃO, M. et al. **Investigação sobre qualidade da variável cor ou raça na RAIS através de um estudo comparativo com a PNAD do IBGE.** 36º Encontro Anual da ANPOCS, 2012a. Disponível em: <<https://anpocs.com/index.php/papers-36-encontro/gt-2/gt30-2/8349-investigacao-sobre-qualidade-da-variavel-cor-ou-raca-na-rais-atraves-de-um-estudo-comparativo-com-a-pnad-do-ibge/file>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

SILVA, T. D. et al. **Relatório estatístico-descritivo parcial sobre dados constantes na base de dados unificada dos registros de pessoal do Ministério Público.** Brasília: Ipea, 2022.

SILVA, T. D. O 1º Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho: notas sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e com isenção de inscrição. In: ARAÚJO, F. (Org.). **O 1º Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho.** Brasília: IPC-IG - IPEA / ENAMAT - TST, 2022a. p. 99–113.

SILVEIRA, L. **Imputação da Informação de Raça/Cor na RAIS para o Setor Público Brasileiro.** Brasília: Ipea, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11580>>. Acesso em: 12 dez. 2022.

ANEXO - TABELAS E GRÁFICOS

Neste anexo, são apresentadas as tabelas e os gráficos referidos no texto.

Tabela 1 - Distribuição de indivíduos por cor/raça

Distribuição de indivíduos – cor/raça declarada pelos MPs (A)		
	Nº	%
Indígena	122	0,1
Branco	43.449	51,2
Preto	3.915	4,6
Amarelo	1.448	1,7
Pardo	17.792	21,0
Não informado	18.143	21,4
Total	84.869	100,0

Distribuição de indivíduos – cor/raça complementada pela RAIS/MTE (B)		
	Nº	%
Indígena	146	0,2
Branco	50.055	59,0
Preto	4.180	4,9
Amarelo	1.530	1,8
Pardo	19.644	23,2
Não informado	9.314	11,0
Total	84.869	100,0

Diferença (B-A)		
	Nº	%
Indígena	24	0,0
Branco	6.606	7,8
Preto	265	0,3
Amarelo	82	0,1
Pardo	1.852	2,2
Não informado	-8.829	-10,4
Total	-	-

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 2 - Distribuição de indivíduos por unidade ministerial e por não declaração de cor/raça

Distribuição de indivíduos – cor/raça declarada pelos MPs (A)			
	Nº indivíduos (A)	Nº indivíduos com cor/raça não informada (B)	% do total de indivíduos (B / A)
AC	776	19	2,4
AL	707	180	25,5
AM	733	48	6,5
AP	679	1	0,1
BA	3.410	396	11,6
CE	2.205	353	16,0
DFT	2.655	360	13,6
ES	1.352	0	0,0
GO	3.104	493	15,9
MA	2.522	154	6,1
MG	6.156	252	4,1
MPF	13.171	762	5,8
MPM	656	18	2,7
MPT	5.068	90	1,8
MS	1.786	988	55,3
MT	1.755	974	55,5
PA	2.654	1.010	38,1
PB	1.230	1.230	100,0
PE	1.308	1.248	95,4
PI	1.065	46	4,3
PR	4.345	32	0,7
RJ	6.661	3.232	48,5
RN	1.361	319	23,4
RO	1.161	90	7,8
RR	429	68	15,9
RS	4.450	7	0,2
SC	3.447	1.623	47,1
SE	966	0	0,0
SP	8.157	3.877	47,5
TO	900	273	30,3
Total	84.869	18.143	21,4

Distribuição de indivíduos – cor/raça complementada pela RAIS/MTE (B)

	Nº indivíduos (A)	Nº indivíduos com cor/raça não informada (B)	% do total de indivíduos (B / A)
AC	776	2	0,3
AL	707	133	18,8
AM	733	22	3,0
AP	679	0	0,0
BA	3.410	303	8,9
CE	2.205	228	10,3
DFT	2.655	235	8,9
ES	1.352	0	0,0
GO	3.104	176	5,7
MA	2.522	65	2,6
MG	6.156	163	2,6
MPF	13.171	467	3,5
MPM	656	11	1,7
MPT	5.068	46	0,9
MS	1.786	662	37,1
MT	1.755	469	26,7
PA	2.654	243	9,2
PB	1.230	635	51,6
PE	1.308	551	42,1
PI	1.065	30	2,8
PR	4.345	25	0,6
RJ	6.661	1.828	27,4
RN	1.361	204	15,0
RO	1.161	43	3,7
RR	429	51	11,9
RS	4.450	2	0,0
SC	3.447	926	26,9
SE	966	0	0,0
SP	8.157	1.644	20,2
TO	900	150	16,7
Total	84.869	9.314	11,0

Diferença % do total de indivíduos (B-A)

	% do total de indivíduos
AC	-2,2
AL	-6,6
AM	-3,5
AP	-0,1
BA	-2,7
CE	-5,7
DFT	-4,7
ES	0,0
GO	-10,2
MA	-3,5
MG	-1,4
MPF	-2,2
MPM	-1,1
MPT	-0,9
MS	-18,3
MT	-28,8
PA	-28,9
PB	-48,4
PE	-53,3
PI	-1,5
PR	-0,2
RJ	-21,1
RN	-8,4
RO	-4,0
RR	-4,0
RS	-0,1
SC	-20,2
SE	0,0
SP	-27,4
TO	-13,7
Total	-10,4

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 3 - Comparação entre a cor/raça declarada pelos MPs e a declarada na RAIS/MTE

Nº	Cor/Raça declarada na RAIS						
	Indígena	Branco	Preto	Amarelo	Pardo	Não informado	Total
Cor/Raça declarada pelos MPs							
Indígena	13	21	3	1	22	62	122
Branco	59	18.365	82	136	4.314	20.493	43.449
Preto	7	502	635	8	896	1.867	3.915
Amarelo	3	352	4	240	145	704	1.448
Pardo	42	3.771	178	107	5.441	8.253	17.792
Não informado	24	6.606	265	82	1.852	9.314	18.143
Total	148	29.617	1.167	574	12.670	40.693	84.869

%	Cor/Raça declarada na RAIS						
	Indígena	Branco	Preto	Amarelo	Pardo	Não informado	Total
Cor/Raça declarada pelos MPs							
Indígena	10,7	17,2	2,5	0,8	18,0	50,8	100,0
Branco	0,1	42,3	0,2	0,3	9,9	47,2	100,0
Preto	0,2	12,8	16,2	0,2	22,9	47,7	100,0
Amarelo	0,2	24,3	0,3	16,6	10,0	48,6	100,0
Pardo	0,2	21,2	1,0	0,6	30,6	46,4	100,0
Não informado	0,1	36,4	1,5	0,5	10,2	51,3	100,0
Total	0,2	34,9	1,4	0,7	14,9	47,9	100,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 4 - Comparação entre a cor/raça declarada pelos MPs e a declarada na RAIS/MTE - sem considerar "não informado" na RAIS/MTE

Nº	Cor/Raça declarada na RAIS					
	Indígena	Branco	Preto	Amarelo	Pardo	Total
Cor/Raça declarada pelos MPs						
Indígena	13	21	3	1	22	60
Branco	59	18.365	82	136	4.314	22.956
Preto	7	502	635	8	896	2.048
Amarelo	3	352	4	240	145	744
Pardo	42	3.771	178	107	5.441	9.539
Não informado	24	6.606	265	82	1.852	8.829
Total	148	29.617	1.167	574	12.670	44.176

%	Cor/Raça declarada na RAIS					
	Indígena	Branco	Preto	Amarelo	Pardo	Total
Cor/Raça declarada pelos MPs						
Indígena	21,7	35,0	5,0	1,7	36,7	100,0
Branco	0,3	80,0	0,4	0,6	18,8	100,0
Preto	0,3	24,5	31,0	0,4	43,8	100,0
Amarelo	0,4	47,3	0,5	32,3	19,5	100,0
Pardo	0,4	39,5	1,9	1,1	57,0	100,0
Não informado	0,3	74,8	3,0	0,9	21,0	100,0
Total	0,3	67,0	2,6	1,3	28,7	100,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 5 - Distribuição de indivíduos com e sem alteração de declaração de cor/raça na RAIS/MTE entre 2004 e 2019

	Nº	%
Sempre a mesma cor/raça ao longo dos anos	38.334	45,2
Cor/raça distinta ao longo dos anos	5.842	6,9
Cor/raça não informada em qualquer ano	40.693	47,9
Total	84.869	100,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 6 - Distribuição de indivíduos com e sem alteração de declaração de cor/raça na RAIS/MTE entre 2004 e 2019 – sem considerar “não informado”

	Nº	%
Sempre a mesma cor/raça ao longo dos anos	38.334	86,8
Cor/raça distinta ao longo dos anos	5.842	13,2
Total	44.176	100,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 7 - Parâmetros gerais da regressão logística binomial

Var.resposta	Cor/Raça (0 "Branco/Amarelo" – 1 "Indígena/Preto/Pardo")
Nº obs.	65.580
LR chi2(41)	11.465,740
Prob > chi2	0,000
Pseudo R2	0,143
Log likelihood	-34.488,958

Ministério Público	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
1	0,258	0,034	-10,310	0,000	0,200	0,334
3	0,304	0,035	-10,410	0,000	0,243	0,380
4	1,106	0,095	1,170	0,241	0,935	1,309
5	0,616	0,083	-3,600	0,000	0,473	0,802
6	0,448	0,067	-5,410	0,000	0,335	0,600
7	0,301	0,029	-12,300	0,000	0,249	0,364
8	0,343	0,030	-12,090	0,000	0,289	0,408
9	0,867	0,076	-1,620	0,105	0,730	1,030
10	0,239	0,020	-16,870	0,000	0,203	0,283
11	0,271	0,022	-16,330	0,000	0,232	0,317
12	0,379	0,043	-8,470	0,000	0,303	0,475
13	0,321	0,027	-13,490	0,000	0,272	0,379
14	0,284	0,030	-12,120	0,000	0,232	0,349
15	0,837	0,080	-1,850	0,064	0,693	1,010
16	0,772	0,068	-2,910	0,004	0,649	0,919
17	0,268	0,041	-8,660	0,000	0,199	0,361
18	0,328	0,086	-4,260	0,000	0,196	0,547
19	0,655	0,066	-4,220	0,000	0,538	0,797
20	0,074	0,007	-28,660	0,000	0,061	0,088
21	0,196	0,017	-19,320	0,000	0,166	0,232
22	0,380	0,039	-9,550	0,000	0,312	0,464
23	0,742	0,073	-3,040	0,002	0,611	0,899
24	0,766	0,100	-2,040	0,041	0,592	0,989
25	0,035	0,004	-33,550	0,000	0,029	0,043
26	0,038	0,005	-27,070	0,000	0,030	0,048
27	0,649	0,066	-4,250	0,000	0,532	0,792
28	0,118	0,010	-25,010	0,000	0,100	0,139
29	0,368	0,040	-9,090	0,000	0,296	0,456

Posição	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
1	0,613	0,047	-6,340	0,000	0,527	0,713
2	0,855	0,031	-4,280	0,000	0,796	0,919

Sexo	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
-	1,321	0,026	14,420	0,000	1,272	1,372

Idade	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
-	0,996	0,001	-2,540	0,011	0,994	0,999

Escolaridade	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
1	0,182	0,145	-2,140	0,032	0,038	0,866
2	0,130	0,103	-2,570	0,010	0,028	0,616
3	0,100	0,079	-2,900	0,004	0,021	0,474

Estado civil	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
1	1,049	0,024	2,140	0,033	1,004	1,097
2	1,022	0,043	0,520	0,600	0,941	1,111
3	0,977	0,142	-0,160	0,872	0,735	1,299
4	0,455	0,131	-2,730	0,006	0,259	0,802

Tempo de serviço	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
-	0,994	0,002	-3,610	0,000	0,990	0,997

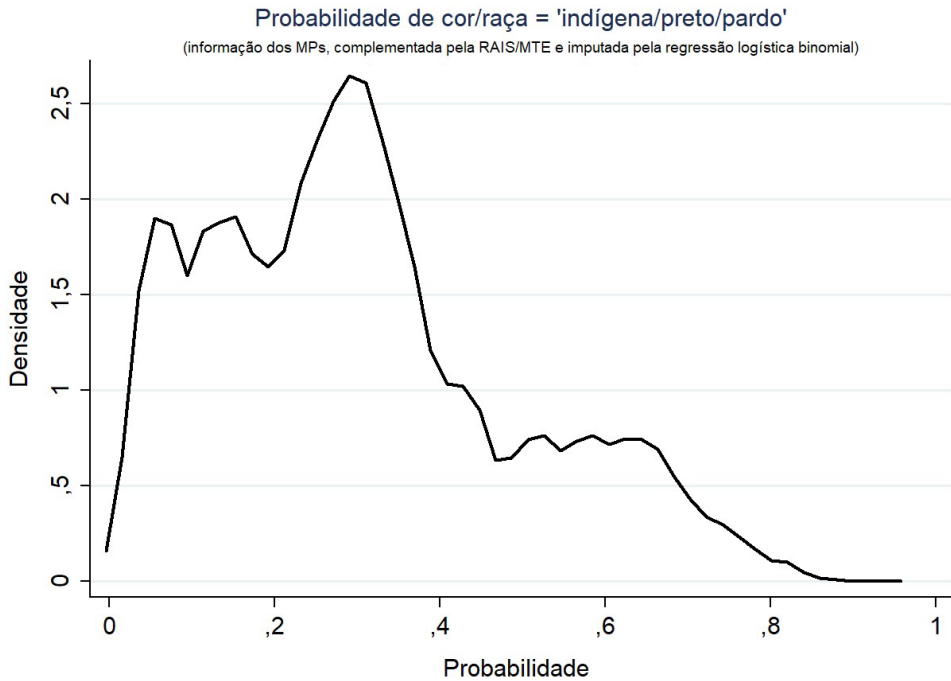
Remuneração	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
-	1,000	0,000	-10,000	0,000	1,000	1,000

	Razão de chance	Erro padrão	Z	P > Z	95% Conf. - Inf.	95% Conf. - Sup.
Constante	24,201	19,328	3,990	0,000	5,058	115,782

	Média	Desvio padrão	Mediana	Mínimo	Máximo
Probabilidades estimadas	0,3038054	0,1865631	0,283125	0,01346753	0,94070524
Se classificado como "Branco/Amarelo"	0,248932	0,1597244	0,2373793	0,01346753	0,85661566
Se classificado como "Indígena/Preto/Pardo"	0,428819	0,1830083	0,4155357	0,01631826	0,94070524

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

**Gráfico 1 - Probabilidade de cor/raça = Indígena/Preto/Pardo
(informação dos Ministérios Públicos, complementada pela RAIS/MTE e imputada pela regressão logística binomial)**



Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 8 - Distribuição de indivíduos por cor/raça

Distribuição de indivíduos – cor/raça declarada pelos Ministérios Públicos (A)		
	Nº	%
Branco/Amarelo	44.897	52,9
Indígena/Preto/Pardo	21.829	25,7
Não informado	18.143	21,4
Total	84.869	100

Distribuição de indivíduos – cor/raça complementada pela RAIS/MTE e pelas regressões logísticas (B)		
	Nº	%
Branco/Amarelo	56.600	66,7
Indígena/Preto/Pardo	28.269	33,3
Não informado	0	0,0
Total	84.869	100,0

Diferença (B-A)		
	Nº	%
Branco/Amarelo	11.703	13,8
Indígena/Preto/Pardo	6.440	7,6
Não informado	-18.143	-21,4
Total	0	0,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 9 - Distribuição de indivíduos por cor/raça - sem considerar "não informado"

Distribuição de indivíduos – cor/raça declarada pelos MPs (A)		
	Nº	%
Branco/Amarelo	44.897	67,3
Indígena/Preto/Pardo	21.829	32,7
Total	66.726	100,0

Distribuição de indivíduos – cor/raça complementada pela RAIS/MTE e pelas regressões logísticas (B)		
	Nº	%
Branco/Amarelo	56.600	66,7
Indígena/Preto/Pardo	28.269	33,3
Total	84.869	100,0

Diferença (B-A)		
	Nº	%
Branco/Amarelo	11.703	-0,6
Indígena/Preto/Pardo	6.440	0,6
Total	18.143	0,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 10 - Distribuição de indivíduos por cor/raça e por unidade ministerial

Distribuição de indivíduos – cor/raça declarada pelos MPs (A)				
	Branco/Amarelo	Indígena/Preto/Pardo	Não informado	Total
AC	36,5	61,0	2,5	100,0
AL	58,0	16,5	25,5	100,0
AM	36,7	56,7	6,6	100,0
AP	61,3	38,5	0,2	100,0
BA	30,8	57,6	11,6	100,0
CE	46,0	38,0	16,0	100,0
DFT	51,3	35,1	13,6	100,0
ES	67,2	32,8	0,0	100,0
GO	52,6	31,5	15,9	100,0
MA	38,8	55,1	6,1	100,0
MG	68,5	27,4	4,1	100,0
MPF	66,3	27,9	5,8	100,0
MPM	62,7	34,6	2,7	100,0
MPT	67,0	31,2	1,8	100,0
MS	31,4	13,4	55,2	100,0
MT	19,6	24,9	55,5	100,0
PA	19,1	42,8	38,1	100,0
PB	0,0	0,0	100,0	100,0
PE	2,3	2,3	95,4	100,0
PI	45,1	50,6	4,3	100,0
PR	87,6	11,7	0,7	100,0
RJ	36,5	15,0	48,5	100,0
RN	47,9	28,7	23,4	100,0
RO	42,7	49,5	7,8	100,0
RR	40,8	43,3	15,9	100,0
RS	93,5	6,3	0,2	100,0
SC	50,3	2,6	47,1	100,0
SE	48,6	51,4	0,0	100,0
SP	43,4	9,1	47,5	100,0
TO	48,2	21,5	30,3	100,0
Total	52,9	25,7	21,4	100,0

**Distribuição de indivíduos – cor/raça complementada
pela RAIS/MTE e pelas regressões logísticas (B)**

	Branco/Amarelo	Indígena/Preto/Pardo	Não informado	Total
AC	37,8	62,2	0,0	100,0
AL	62,7	37,3	0,0	100,0
AM	37,8	62,2	0,0	100,0
AP	61,3	38,7	0,0	100,0
BA	37,6	62,4	0,0	100,0
CE	48,9	51,1	0,0	100,0
DFT	56,4	43,7	0,0	100,0
ES	67,2	32,8	0,0	100,0
GO	60,7	39,3	0,0	100,0
MA	41,0	59,0	0,0	100,0
MG	72,4	27,7	0,0	100,0
MPF	69,2	30,8	0,0	100,0
MPM	63,4	36,6	0,0	100,0
MPT	68,6	31,4	0,0	100,0
MS	56,5	43,5	0,0	100,0
MT	33,4	66,6	0,0	100,0
PA	38,3	61,7	0,0	100,0
PB	69,5	30,5	0,0	100,0
PE	44,7	55,4	0,0	100,0
PI	46,0	54,0	0,0	100,0
PR	88,2	11,8	0,0	100,0
RJ	73,2	26,8	0,0	100,0
RN	66,6	33,4	0,0	100,0
RO	45,3	54,7	0,0	100,0
RR	41,7	58,3	0,0	100,0
RS	93,7	6,3	0,0	100,0
SC	84,2	15,8	0,0	100,0
SE	48,6	51,5	0,0	100,0
SP	87,2	12,8	0,0	100,0
TO	57,1	42,9	0,0	100,0
Total	66,7	33,3	0,0	100,0

Diferença (B-A)				
	Branco/Amarelo	Indígena/Preto/Pardo	Não informado	Total
AC	1,3	1,2	-2,5	0,0
AL	4,7	20,8	-25,5	0,0
AM	1,1	5,5	-6,6	0,0
AP	0,0	0,2	-0,2	0,0
BA	6,8	4,8	-11,6	0,0
CE	2,9	13,1	-16,0	0,0
DFT	5,1	8,6	-13,6	0,0
ES	0,0	0,0	0,0	0,0
GO	8,1	7,8	-15,9	0,0
MA	2,2	3,9	-6,1	0,0
MG	3,8	0,3	-4,1	0,0
MPP	2,9	2,9	-5,8	0,0
MPM	0,7	2,0	-2,7	0,0
MPT	1,6	0,2	-1,8	0,0
MS	25,1	30,1	-55,2	0,0
MT	13,8	41,7	-55,5	0,0
PA	19,2	18,9	-38,1	0,0
PB	69,5	30,5	-100,0	0,0
PE	42,4	53,1	-95,4	0,0
PI	0,9	3,4	-4,3	0,0
PR	0,6	0,1	-0,7	0,0
RJ	36,7	11,8	-48,5	0,0
RN	18,7	4,7	-23,4	0,0
RO	2,6	5,2	-7,8	0,0
RR	0,9	15,0	-15,9	0,0
RS	0,2	0,0	-0,2	0,0
SC	33,9	13,2	-47,1	0,0
SE	-0,1	0,1	0,0	0,0
SP	43,8	3,7	-47,5	0,0
TO	8,9	21,4	-30,3	0,0
Total	13,8	7,6	-21,4	0,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.

Tabela 11 - Distribuição de indivíduos por cor/raça e por unidade ministerial – sem considerar “não informado”

Distribuição de indivíduos – cor/raça declarada pelos Ministérios Públicos (A)			
	Branco/Amarelo	Indígena/Preto/Pardo	Total
AC	37,4	62,6	100,0
AL	77,9	22,1	100,0
AM	39,3	60,7	100,0
AP	61,4	38,6	100,0
BA	34,8	65,2	100,0
CE	54,8	45,2	100,0
DFT	59,4	40,6	100,0
ES	67,2	32,8	100,0
GO	62,5	37,5	100,0
MA	41,3	58,7	100,0
MG	71,4	28,6	100,0
MPF	70,4	29,6	100,0
MPM	64,4	35,6	100,0
MPT	68,2	31,8	100,0
MS	70,1	29,9	100,0
MT	44,0	56,0	100,0
PA	30,9	69,1	100,0
PB	0,0	0,0	0,0
PE	50,0	50,0	100,0
PI	47,1	52,9	100,0
PR	88,2	11,8	100,0
RJ	70,9	29,1	100,0
RN	62,5	37,5	100,0
RO	46,3	53,7	100,0
RR	48,5	51,5	100,0
RS	93,7	6,3	100,0
SC	95,1	4,9	100,0
SE	48,6	51,4	100,0
SP	82,7	17,3	100,0
TO	69,2	30,8	100,0
Total	67,3	32,7	100,0

Distribuição de indivíduos – cor/raça complementada pela RAIS/MTE e pelas regressões logísticas (B)			
	Branco/Amarelo	Indígena/Preto/Pardo	Total
AC	37,8	62,2	100,0
AL	62,7	37,3	100,0
AM	37,8	62,2	100,0
AP	61,3	38,7	100,0
BA	37,6	62,4	100,0
CE	48,9	51,1	100,0
DFT	56,4	43,7	100,0
ES	67,2	32,8	100,0
GO	60,7	39,3	100,0
MA	41,0	59,0	100,0
MG	72,4	27,7	100,0
MPF	69,2	30,8	100,0
MPM	63,4	36,6	100,0
MPT	68,6	31,4	100,0
MS	56,5	43,5	100,0
MT	33,4	66,6	100,0
PA	38,3	61,7	100,0
PB	69,5	30,5	100,0
PE	44,7	55,4	100,0
PI	46,0	54,0	100,0
PR	88,2	11,8	100,0
RJ	73,2	26,8	100,0
RN	66,6	33,4	100,0
RO	45,3	54,7	100,0
RR	41,7	58,3	100,0
RS	93,7	6,3	100,0
SC	84,2	15,8	100,0
SE	48,6	51,5	100,0
SP	87,2	12,8	100,0
TO	57,1	42,9	100,0
Total	66,7	33,3	100,0

Diferença (B-A)			
	Branco/Amarelo	Indígena/Preto/Pardo	Total
AC	0,3	-0,3	0,0
AL	-15,2	15,2	0,0
AM	-1,5	1,5	0,0
AP	-0,2	0,2	0,0
BA	2,8	-2,8	0,0
CE	-5,8	5,8	0,0
DFT	-3,0	3,0	0,0
ES	0,0	0,0	0,0
GO	-1,8	1,8	0,0
MA	-0,3	0,3	0,0
MG	0,9	-0,9	0,0
MPP	-1,2	1,2	0,0
MPM	-1,0	1,0	0,0
MPT	0,4	-0,4	0,0
MS	-13,6	13,6	0,0
MT	-10,7	10,7	0,0
PA	7,4	-7,4	0,0
PB	69,5	30,5	100,0
PE	-5,4	5,4	0,0
PI	-1,1	1,1	0,0
PR	0,0	0,0	0,0
RJ	2,4	-2,4	0,0
RN	4,1	-4,1	0,0
RO	-1,0	1,0	0,0
RR	-6,8	6,8	0,0
RS	0,0	0,0	0,0
SC	-10,9	10,9	0,0
SE	-0,1	0,1	0,0
SP	4,5	-4,5	0,0
TO	-12,0	12,0	0,0
Total	-0,6	0,6	0,0

Fonte: Projeto Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP.



The background of the page is a solid orange color. Overlaid on this background are several faint, semi-transparent silhouettes of people walking. The silhouettes are arranged in a way that suggests a crowd or a group of people moving across the scene. The central text is white and stands out against the orange background.

Seção 3
Concursos

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Ações afirmativas nos concursos públicos para ingresso na carreira de membros e servidores das unidades e ramos do Ministério Público (MP) brasileiro é o tema central deste eixo da pesquisa “Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro e acompanhamento das ações afirmativas do CNMP”.

O objetivo principal deste eixo da pesquisa foi analisar a implementação da Resolução CNMP nº 170/2017, que garante às pessoas negras a reserva de, no mínimo, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e do Ministério Público. Além disso, objetiva-se analisar uma das indicações da Recomendação CNMP nº 40/2016, qual seja, a inclusão do tema da igualdade étnico-racial e legislação específica correspondente em editais e provas de concursos públicos¹. Para tanto, foram elaborados instrumentos de pesquisa para analisar os editais de abertura e regulamentos dos concursos públicos, assim como para solicitar dados e informações de todas as unidades e ramos ministeriais sobre diferentes aspectos dos concursos públicos.

A Resolução nº 170/2017 foi aprovada em 13 de junho de 2017 durante a 11ª Sessão Ordinária do CNMP daquele ano. Ela é fruto de duas proposições, uma relativa à reserva de vagas para cargos no CNMP e outra sobre a reserva de vagas nas carreiras do Ministério Público².

Dentre as legislações que são consideradas pela Resolução, destaca-se a Lei nº 12.990/2014, que dispõe sobre a reserva de 20% das vagas nos concursos da administração pública federal às pessoas negras. Além disso, a Resolução refere-se ao Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e a algumas decisões do Supremo Tribunal Federal: a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF nº 186/2017) que deliberou pela constitucionalidade das ações afirmativas e dos seus mecanismos de verificação da autodeclaração étnico-racial, e a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC nº 41/2017) que declarou a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014.

A Resolução CNMP nº 170/2017, entre as suas indicações, considera que

¹ As outras indicações da Recomendação CNMP nº 40/2016, isto é, a criação de instâncias especializadas na promoção da igualdade étnico-racial e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto são eixos com instrumentos e relatórios de pesquisa específicos. Dessa forma, o presente relatório não apresenta outros elementos relacionados à Recomendação CNMP nº 40/2016.

² Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/10437-resolucao-destina-vagas-aos-negros-nos-concursos-publicos-do-cnmp-e-do-mp>>.

a reserva de, no mínimo, 20% das vagas para as pessoas negras deve ser aplicada quando o número de vagas oferecidas pelos concursos públicos for igual ou superior a três. É importante destacar que a Resolução especifica que os editais necessitam descrever o total das vagas correspondente às cotas, evitando o fracionamento das vagas, que são prejudiciais à efetividade da política.

Ademais, a Resolução dispõe sobre a possibilidade de as unidades e os ramos ministeriais criarem outras modalidades de ação afirmativa para garantir o acesso, a permanência e a progressão das pessoas negras aos cargos do Ministério Público.

Sobre a identificação étnico-racial, a Resolução faz referência às categorias “negros e pardos”, que, ao longo deste relatório, serão problematizadas. Entre as considerações, a Resolução prevê que aqueles que se autodeclararem enquanto tal devem se apresentar à comissão organizadora do concurso para uma verificação com base no fenótipo ou em informações subsidiárias que possam auxiliar em analisar e/ou validar a condição de pessoa negra.

Em vigência desde junho de 2017, a Resolução tem uma implementação nos concursos públicos marcada por dificuldades já anunciadas por Amanda dos Santos e outras autoras (2021), integrantes da Comissão Pérolas Negras, do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público, como algumas disposições dos editais e elementos no decorrer dos certames. Justifica-se, dessa maneira, a necessidade em analisar a implementação da resolução o fato de se constituir como uma ação afirmativa, de caráter temporário, que imprime a possibilidade de promoção da diversidade e igualdade étnico-racial no Ministério Público.

Importa aumentar a presença negra no MP, instituição permanente e essencial à justiça, garantia da ordem jurídica, do Estado Democrático Constitucional e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, pois desempenha as funções de preservação da cidadania e da dignidade humana (SANTOS et al., 2021, p. 73).

Por essa perspectiva, Saulo Mattos (2020) também defende que uma mudança no perfil étnico-racial do Ministério Público, sobretudo na carreira de membros, por meio de ações afirmativas, pode fortalecer o exercício das suas atribuições constitucionais e, em especial, o compromisso da instituição com a defesa dos direitos fundamentais.

METODOLOGIA E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Para operacionalizar o objetivo geral deste eixo da pesquisa, que é analisar a implementação da Resolução CNMP nº 170/2017, notadamente sobre a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos de membros e servidores, e a inclusão da temática da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório de tais concursos, utilizamos duas estratégias metodológicas – a análise de editais e o questionário –, além de uma pesquisa exploratória.

Entre os meses de agosto e outubro de 2022, foram realizados estudos sobre os atos normativos referentes aos concursos públicos e às ações afirmativas no Ministério Público. Além disso, uma pesquisa exploratória foi realizada nos sites das unidades e ramos ministeriais e em bancas organizadoras de concurso, com o objetivo de mapear o funcionamento dos certames na instituição.

INSTRUMENTO DE PESQUISA I - ANÁLISE DE EDITAIS

A elaboração e a realização dessa estratégia ocorreram entre os meses de outubro e dezembro de 2022. Foram identificados, pela consulta aos sites de todas as unidades e ramos ministeriais, assim como na busca em outros sites da internet, os editais de abertura e regulamentos dos concursos já publicados pelas unidades e ramos ministeriais desde 13 de junho de 2017 até 31 de dezembro de 2022. Esses documentos foram lidos e analisados com base em um roteiro de análise previamente elaborado com atenção para diversos aspectos como a categorização do concurso, características organizacionais, documentos normativos, inscrição, vagas, cargos, etapas/fases, identificação étnico-racial e os conteúdos obrigatórios de estudo.

INSTRUMENTO DE PESQUISA II - QUESTIONÁRIO

Entre os meses de setembro e outubro de 2022, foi elaborada uma versão de questionário que, nos meses de novembro e dezembro de 2022, foi discutida em reuniões de pré-teste com as unidades estaduais do MP/BA, MP/RS e MP/TO, além do MPF, e com o Grupo de Trabalho (GT) de Enfrentamento do Racismo e Respeito à Diversidade Étnica e Cultural da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais (CDDF) do CNMP. Essas reuniões foram fundamentais para o aperfeiçoamento do instrumento de pesquisa.

Em sua versão final, o Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nos Concursos Públicos de Membros/as e Servidores/as

do Ministério Público foi estruturado em seis blocos de perguntas em uma página on-line do LimeSurvey. O primeiro bloco de questões abordou a identificação da pessoa respondente. O segundo bloco trouxe questões relativas às ações afirmativas para ingresso de membros e servidores, com solicitações referentes aos tipos de ação afirmativa e atos normativos em cada unidade e ramo ministerial.

Já os terceiro e quarto blocos concentraram os questionamentos sobre a realização de concursos para ingresso na carreira de membros e de servidores, respectivamente, com solicitação de informações sobre os certames, com quantidade de vagas, inscritos e aprovados, em cada modalidade de concorrência. Além disso, unidades e ramos foram indagados sobre alguns aspectos referentes aos últimos concursos abertos, como as comissões/bancas organizadoras e avaliadoras, o conteúdo das provas, os procedimentos de verificação étnico-racial e os critérios de aprovação, convocação e nomeação.

O quinto bloco foi composto de questões sobre as estratégias de divulgação e transparência dos concursos de membros e servidores. E o sexto e último bloco indagou se as unidades e ramos possuíam alguma experiência de judicialização dos concursos já realizados, para membros e servidores. O questionário foi encerrado com duas seções de envio de documentos, como atos normativos e editais de concurso.

A orientação foi que cada unidade e ramo ministerial respondesse ao questionário somente uma vez. A sugestão foi que cada unidade e ramo articulasse, de modo interno e externo ao Ministério Público, na busca e coleta das informações solicitadas no questionário. Essa articulação externa incluiu, por exemplo, a consulta a algumas informações junto às agências/bancas organizadoras que eventualmente tenham auxiliado na execução de concursos. Junto ao questionário foi produzido um Guia de Preenchimento, que foi enviado para todas as unidades e ramos ministeriais, com instruções de preenchimento e registro das informações.

O questionário esteve aberto para preenchimento das unidades e ramos entre 19 de dezembro de 2022 e 20 de janeiro de 2023, com prorrogação até o dia 16 de fevereiro de 2023. Todas as 31 unidades e ramos ministeriais, incluindo o CNMP, realizaram o preenchimento. Todavia, deve-se considerar que algumas unidades/ramos enviaram alguns dados incompletos e/ou não possuíam todas as informações solicitadas, o que impacta e limita algumas possibilidades de análise.

ANÁLISE DOS EDITAIS DE ABERTURA DOS CONCURSOS DE MEMBROS

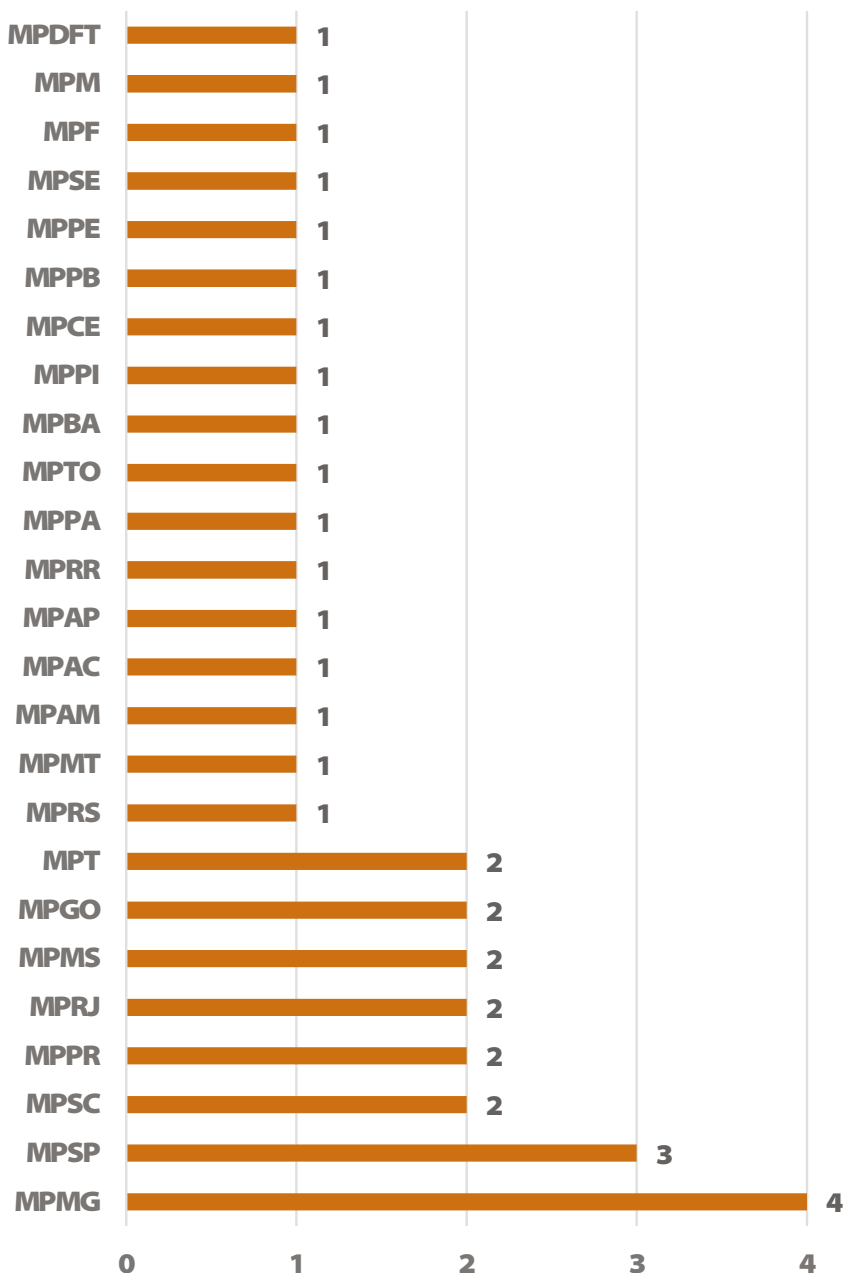
No total, foram identificados 36 editais de abertura de concursos para ingresso de membros, no período de junho de 2017 a novembro de 2022. Somente cinco unidades ministeriais estaduais não publicaram nenhum edital de abertura de concurso no período referente à pesquisa, quais sejam: MP/RO, MP/MA, MP/RN, MP/AL e MP/ES. Outras 21 unidades estaduais e os quatro ramos do MPU lançaram, pelo menos, um edital entre 2017 e 2022.

Em geral, as unidades e ramos realizaram, cada um, um concurso nesse período. No entanto, algumas unidades realizaram mais de um concurso, como é o caso do MPT, MPF, MP/GO, MP/MS, MP/RJ, MP/SC, MP/PR, que fizeram dois concursos cada uma. Além disso, o MP/SP realizou três concursos, e o MP/MG, quatro concursos (Gráfico 1).

No período de 2017 a 2022, dos 36 editais de abertura de concurso identificados, a maioria foi publicada no ano de 2022, seguidos de 2021, 2019 e 2018. Em 2020, foram lançados apenas três editais, e, a partir de 13 de junho de 2017, foram publicados somente dois editais (Gráfico 2).

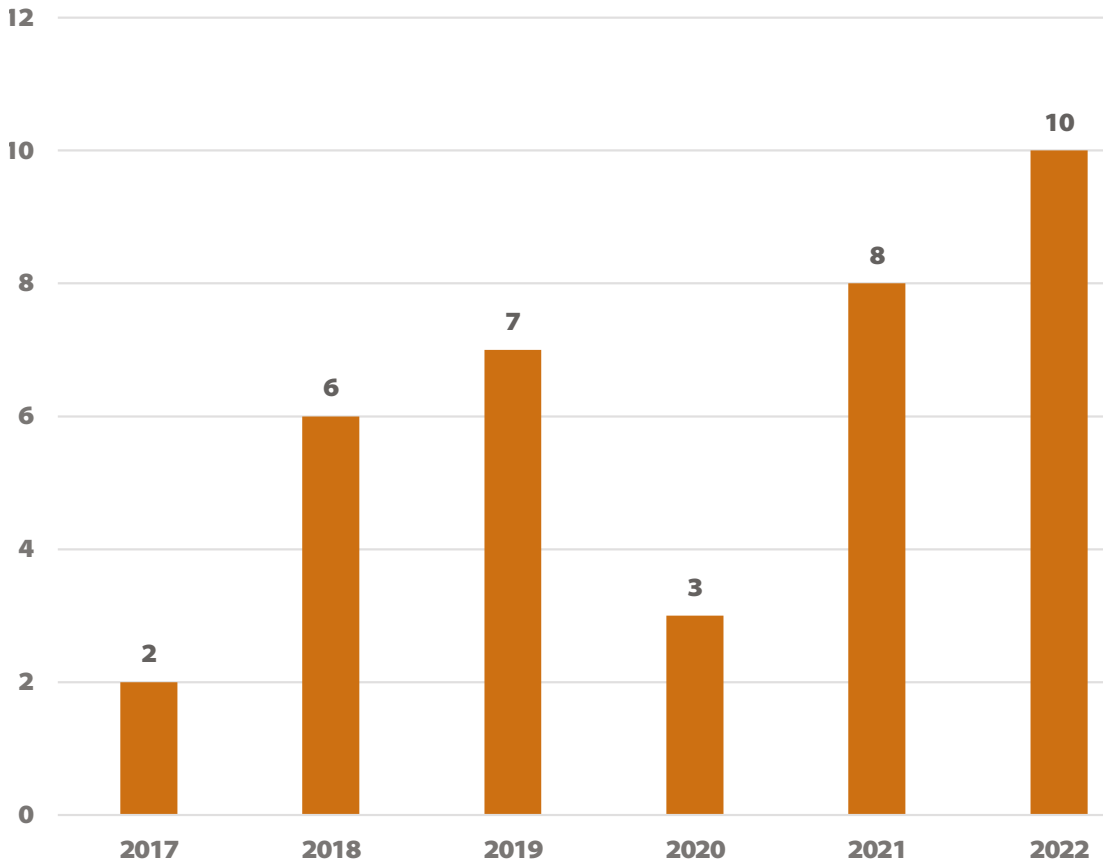
Esse dado é importante pois impacta, sobremaneira, as análises mais aprofundadas sobre a realização e fluxo dos concursos. Considerando o período de duração de cada certame para membros, em geral, a maior parte dos editais de abertura publicados em 2021 e 2022 ainda não possuem informações consolidadas e/ou encerradas sobre a quantidade de aprovados, por exemplo.

Gráfico 1 - Quantidade de editais de abertura de concursos de membros por unidade/ramo ministerial



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Gráfico 2 – Quantidade de editais de abertura de concursos de membros por ano

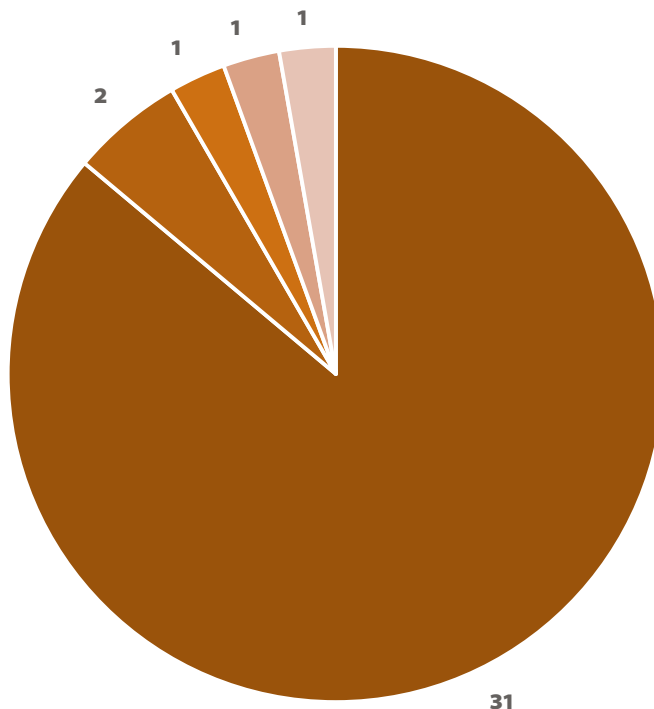


Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

CARGOS E VAGAS

Os concursos das unidades ministeriais estaduais ofertam vagas para promotor de Justiça substituto para a entrada na carreira de membros, o que corresponde a 31 editais de abertura, conforme o Gráfico 3. O MPDFT oferta vaga para promotor de Justiça adjunto. Já as vagas para os outros três ramos do MPU – MPF, MPT e MPM – são para procuradores da República, do Trabalho e da Justiça Militar, respectivamente.

Gráfico 3 – Quantidade de editais de abertura de concursos de membros por cargo

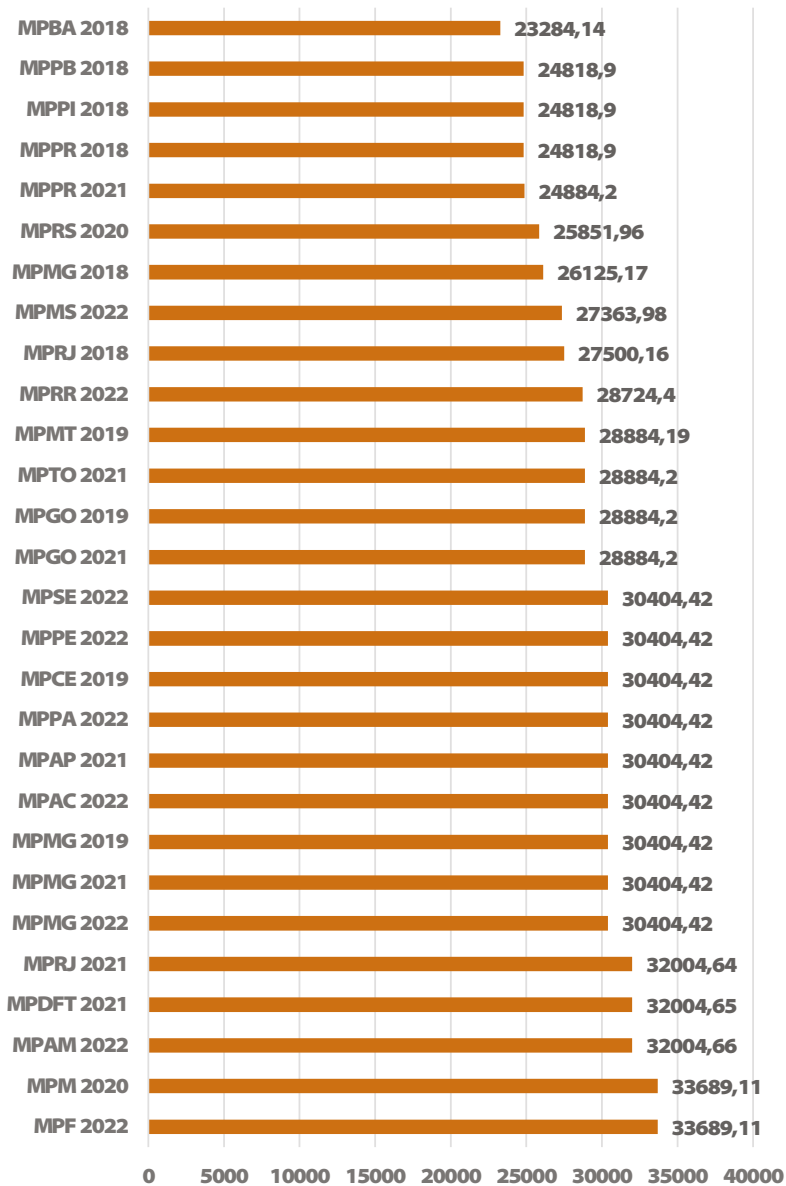


- Promotor de Justiça Substituto (MP Estaduais)
- Procurador do Trabalho (MPT)
- Procurador da República (MPF)
- Procurador de Justiça Militar (MPM)
- Promotor de Justiça Adjunto (MPDFT)

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Dos 36 editais de abertura, em oito deles não é possível identificar qual a remuneração inicial prevista para o cargo das vagas ofertadas. Nos 28 editais que possuem essa informação, a remuneração é, em média, de R\$ 28.955,69, desde valores como R\$ 23.284,18 do concurso do MP/BA 2018 até R\$ 33.689,11 do MPM 2020 (Gráfico 4) (valores nominais). Embora os cargos iniciais sejam distintos e o MP/BA seja uma unidade ministerial estadual do Ministério Público e o MPM um dos ramos do MPU, constata-se, por exemplo, em um mesmo ano (2018), o concurso para promotor de Justiça substituto (PJS) do MP/MG com remuneração inicial prevista de R\$ 26.625,17 e o do MP/BA em R\$ 23.284,18. Nesse sentido, destacam-se possíveis critérios de diferenciação que podem ser influenciados por padrões de desigualdade e desenvolvimento regionais característicos do país.

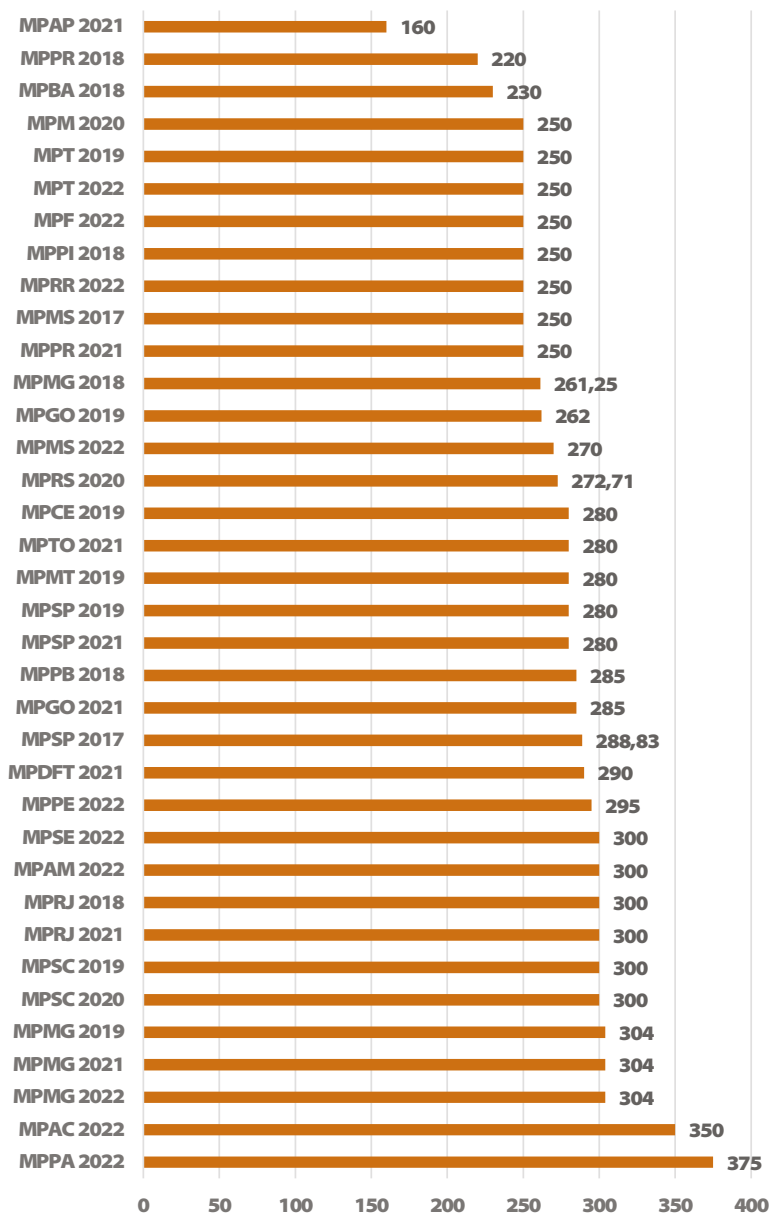
Gráfico 4 – Remuneração inicial prevista



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Outro elemento importante na análise dos editais de abertura é o valor da inscrição que deve ser pago por cada pessoa que deseja se candidatar (Gráfico 5). Em média, o valor estipulado pelos 36 editais de abertura é R\$ 276,60, com valores desde R\$ 160,00, no caso do MP/AP 2021, até R\$ 375,00, no certame do MP/PA 2022.

Gráfico 5 – Valores da inscrição dos concursos de membros



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Todos os 36 editais de abertura analisados dispõem da possibilidade de isenção do valor total da inscrição. Dentre os grupos contemplados, destacam-se, principalmente, as pessoas com deficiência, de baixa renda, lactantes, doadores

de medula óssea, doadores de sangue e doadores de leite materno. Os critérios utilizados abrangem documentos como laudos e declarações, assim como o Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico), do governo federal, para comprovação da condição de baixa renda. A maior parte dos editais prevêem que a solicitação e o envio de comprovantes para isenção devem ocorrer de forma on-line. Alguns editais também consideram as possibilidades de envio por Correios ou entrega presencial. No entanto, verificaram-se dois editais, o do MP/SP (nº 93/2019) e do MP/RJ (nº 01/2019), que disponibilizam como opção somente a entrega presencial de documentos e comprovantes para solicitar a isenção. Cabe mencionar ainda que as informações sobre isenção do valor de inscrição, como os critérios e os procedimentos utilizados para contemplar diferentes grupos em alguns editais, estão dispostas de forma dispersa, limitando as identificações e análises por parte do público elegível.

Sobre a quantidade de vagas, os editais ofertam um total de 1.016 vagas, sendo 713 (70,2%) para ampla concorrência e 303 (29,8%) vagas reservadas pelo sistema de cotas, conforme a Tabela 1. Entre as 303 (29,8%) vagas reservadas, 196 (19,3%) foram para pessoas negras, 87 (8,6%) para pessoas com deficiência e 20 (1,9%) para outros grupos como indígenas, quilombolas e pessoas de baixa renda.

Tabela 1 – Quantidade total de vagas ofertadas pelos editais segundo a modalidade

Modalidade	Nº	%
Ampla concorrência	713	70,2
Vagas reservadas	303	29,8
Negros	196	19,3
PcD	87	8,6
Outros	20	1,9
Total	1016	100,0

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Conforme a Tabela 2 e o Gráfico 6, os editais apresentam diversa quantidade de vagas. Alguns editais ofertam mais de 50 vagas, enquanto outros oferecem entre 5 e 10 vagas. A média é de 30 vagas por edital, com um edital publicado pelo MP/SP em 2021 com 125 vagas e um com previsão de nenhuma vaga, somente para cadastro de reserva, publicado pelo MPDFT também em 2021.

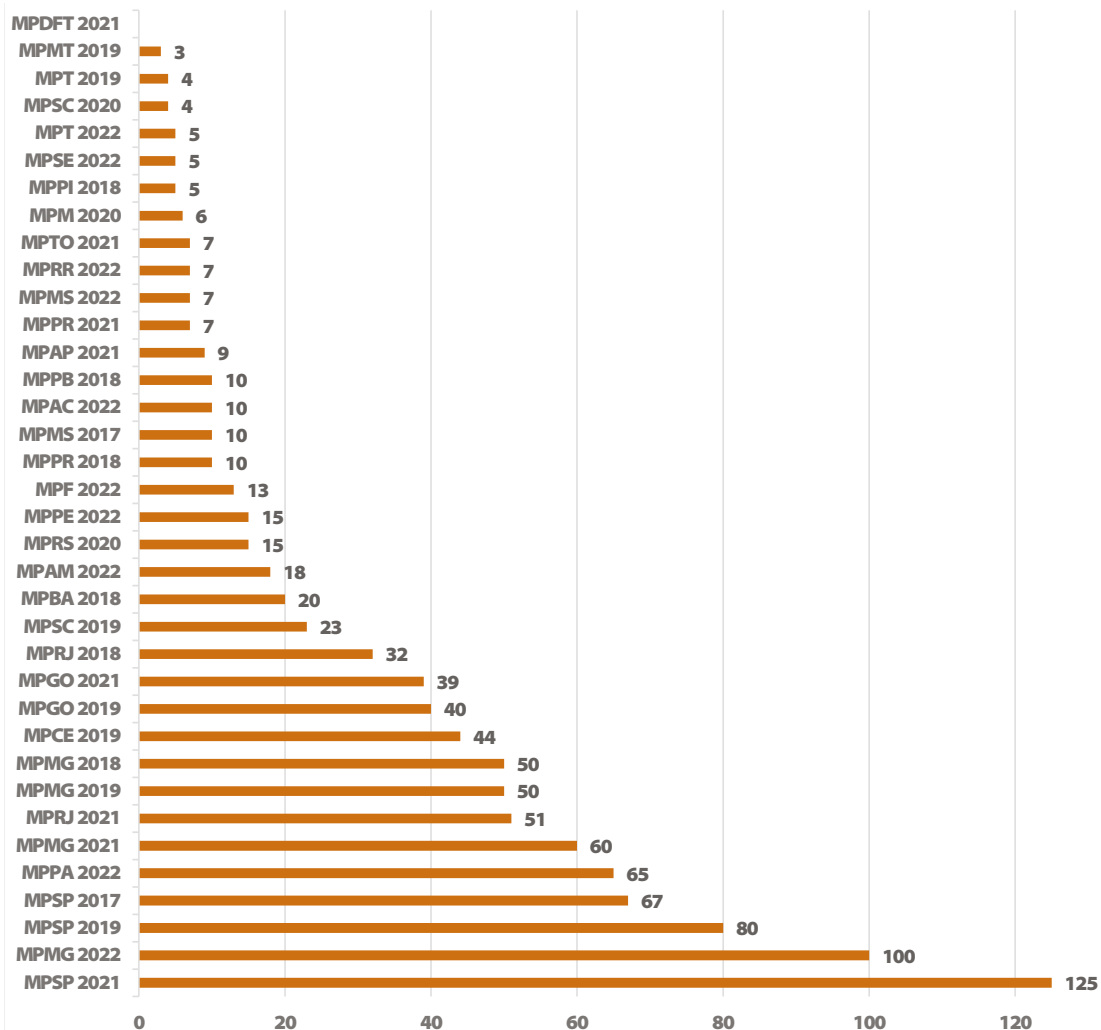
Tabela 2 - Quantidade de vagas nos concursos de membros, segundo a modalidade

Concurso	Total	Ampla concorrência		Vagas reservadas															
				N		PcD		H		N+I		I		Q		I+Q		T	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MP/RS 2020	15	11	70	3	20	1	10												
MP/SC 2020	4	3	80	1	20	0	5												
MP/SC 2019	23	18	75	4	20	1	5												
MP/PR 2018	10	8	85	1	10	1	5												
MP/PR 2021	7	3	75	2	20	2	5												
MP/MG 2022	100	70	70	20	20	10	10												
MP/MG 2021	60	42	70	12	20	6	10												
MP/MG 2019	50	35	70	10	20	5	10												
MP/MG 2018	50	35	70	10	20	5	10												
MP/RJ 2021	51	33	65	0	0	3	5	5	10	10	20								
MP/RJ 2018	32	24	75	6	20	2	5												
MP/SP 2021	67	49	75	14	20	4	5												
MP/SP 2019	80	60	75	16	20	4	5												
MP/SP 2017	125	93	75	25	20	7	5												
MP/MS 2022	7	6	80	1	20	0	5					0	3						
MP/MS 2017	10	7	70	2	20	1	10												
MP/MT 2019	3	2	80	1	20	0	10												
MP/GO 2021	39	27	70	8	20	4	10												

MP/GO 2019	40	30	75	8	20	2	5													
MP/AM 2022	18	10	60	4	20	4	20													
MP/AC 2022	10	7	70	2	20	1	10													
MP/AP 2021	9	6	70	2	20	1	10													
MP/RR 2022	7	5	70	1	20	1	10													
MP/PA 2022	65	41	64	13	20	7	10				2	3	2	3						
MP/TO 2021	7	5	70	1	20	1	10													
MP/BA 2018	20	12	60	6	30	2	10													
MP/PI 2018	5	3	70	1	20	1	10													
MP/CE 2019	44	32	75	9	20	3	5													
MP/PB 2018	10	7	70	2	20	1	10													
MP/PE 2022	15	9	75	4	20	2	5													
MP/SE 2022	5	3	75	1	20	1	5													
MPF 2022	13	8	65	3	20	1	10				1	5								
MPT 2022	5	3	60	1	20	1	20									0	5	0	3	
MPT 2019	4	2	60	1	20	1	20													
MPM 2020	6	4	70	1	20	1	10													
MPDFT 2021	Cad. Reserva	.	70		20		10													
Total	1016	713		196		87		5	10	3	2	0	0							

Fonte: elaboração da equipe da pesquisa. Legenda: N = negros; PcD = pessoas com deficiência; H = hipossuficiência econômica; I = indígenas; Q = quilombolas; T = pessoas transgênero.

Gráfico 6 – Quantidade total de vagas ofertadas segundo edital de abertura

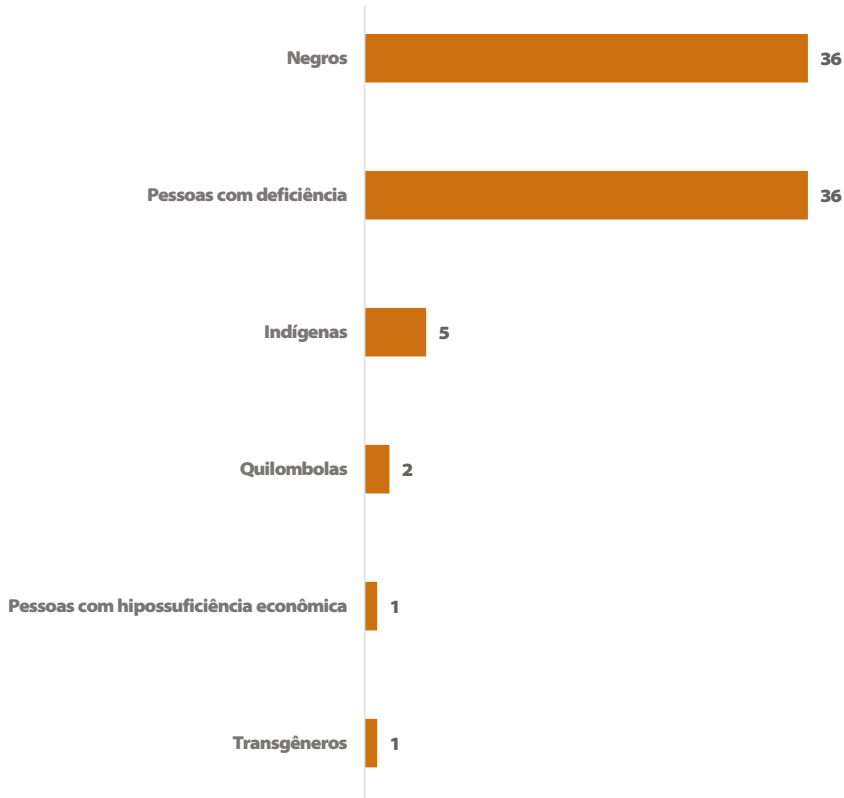


Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Observação: o edital MPDFT 2021 foi para formação de cadastro de reserva.

Com relação aos grupos e sujeitos contemplados com a modalidade de ação afirmativa nos editais de abertura, conforme o Gráfico 7, destaca-se a reserva de vagas para pessoas negras e para pessoas com deficiência em todos os 36 editais identificados. Outros grupos como indígenas aparecem em cinco editais, quilombolas em dois editais e pessoas com hipossuficiência econômica e pessoas transgêneros somente em um edital.

Gráfico 7 - Grupos e sujeitos contemplados com reserva de vagas segundo a quantidade de editais

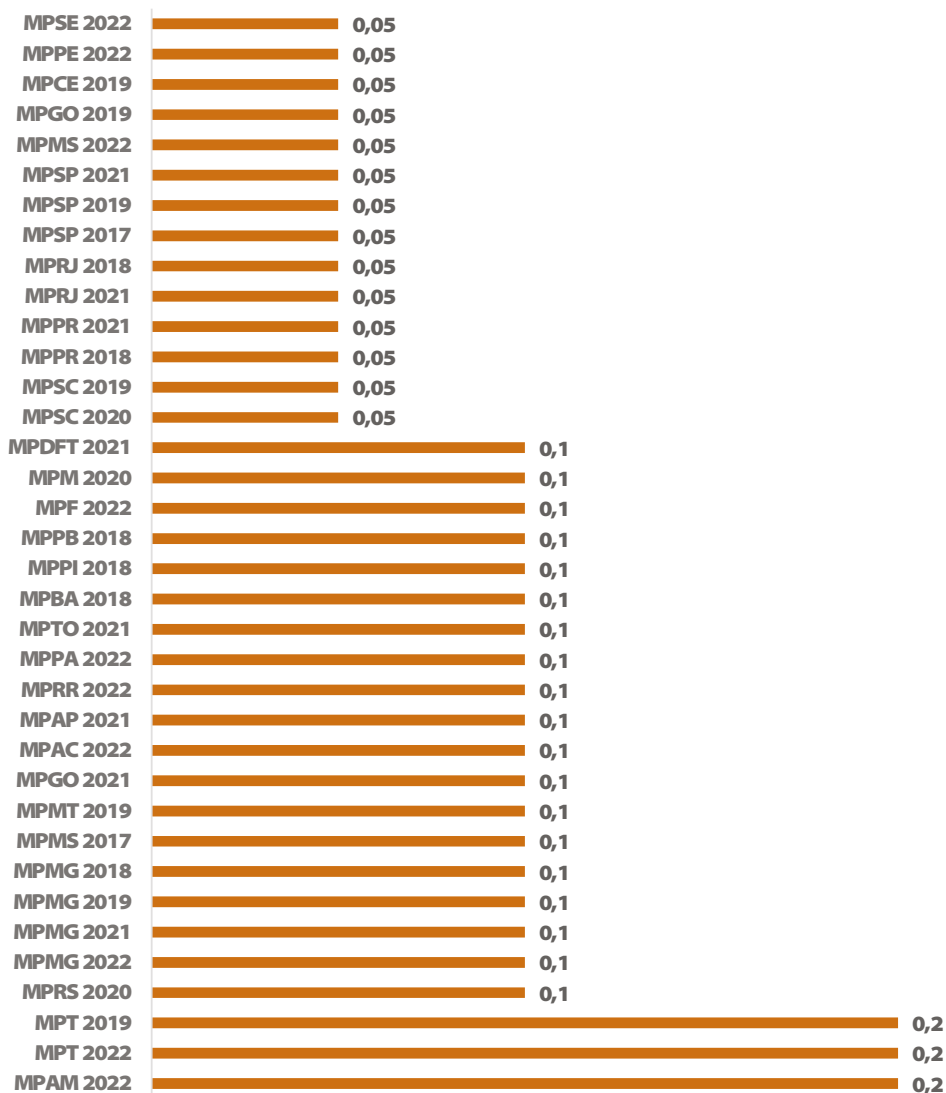


Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Na reserva de vagas para negros, a grande maioria dos editais de abertura segue o que estabelece a Resolução do CNMP nº 170/2017, isto é, a reserva de 20% das vagas. A exceção ocorreu com os concursos do MP/BA 2018, que reservou um percentual superior, de 30%. A unidade segue legislação do Estado da Bahia. O caso do edital do MP/RJ 2021 aparece com 20%, mas é o único concurso que reserva esse mesmo percentual para dois grupos, negros e indígenas.

Já o percentual de reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) é mais heterogêneo entre os 36 editais, conforme o Gráfico 8. Isso se deve ao fato de os editais seguirem legislações estaduais que contemplam as pessoas com deficiência. As reservas nos editais variam entre 5%, 10% e 20% das vagas. Somente três editais apresentam 20% das vagas, sendo os do MPT publicados em 2019 e 2022 e o do MP/AM de 2022.

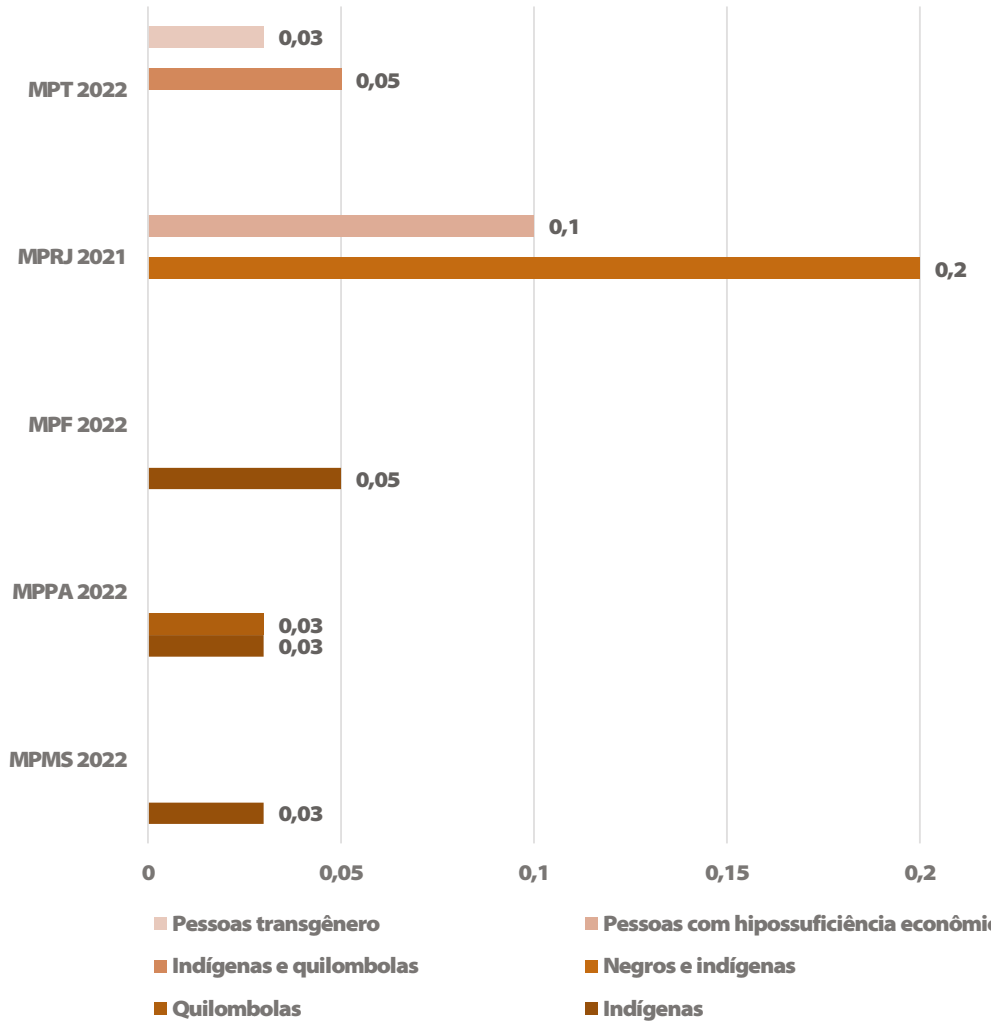
Gráfico 8 – Quantidade e descrição dos concursos segundo percentual de reserva de vagas para pessoas com deficiência



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Outros grupos e sujeitos, como pessoas transgêneros, com hipossuficiência econômica, indígenas e quilombolas são contemplados em poucos editais, conforme Gráfico 9, com um percentual variando entre 3%, 5%, 10% e 20%; o último caso, do MP/RJ, agregou a reserva de vagas de negros junto à de indígenas.

Gráfico 9 - Distribuição percentual de reserva de vagas para outros grupos e sujeitos



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

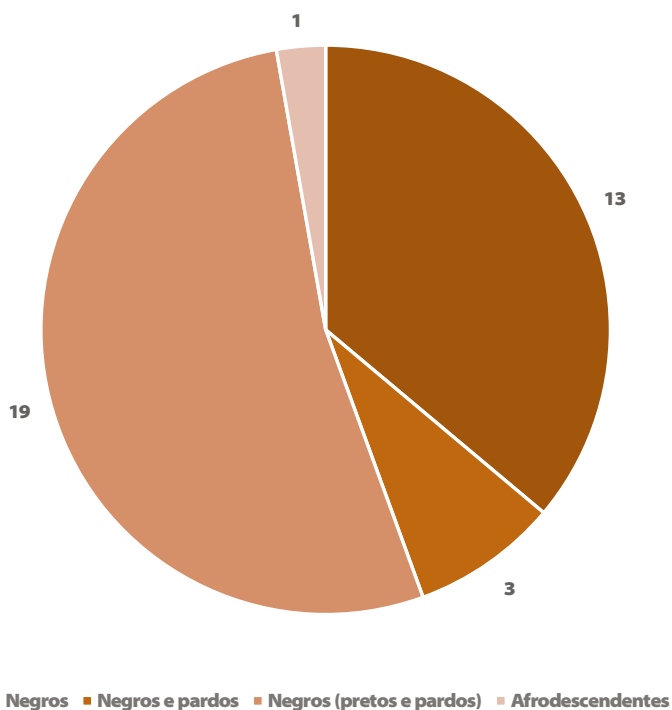
IDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

A reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos para ingresso na carreira de membros, conforme o artigo 5º da Resolução CNMP nº 171/2017, considera que os candidatos precisam se autodeclarar “negros ou pardos” no ato de inscrição, de acordo com o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e devem se apresentar à comissão organizadora do concurso. Cabe a essa comissão avaliar “o candidato primordial-

mente com base no fenótipo ou, subsidiariamente, em quaisquer outras informações que auxiliem a análise acerca de sua condição de pessoa negra” (Resolução CNMP nº 170/2017).

Dos 36 editais de abertura analisados, a maioria, isto é, 19 editais, utiliza a categoria “negros” e, em alguns trechos, especifica “pretos e pardos”, conforme o Gráfico 10. No entanto, observou-se, em três editais, o uso do termo “negros e pardos”, como foi o caso dos concursos MP/RS 2020, MP/PR 2021, MP/GO 2019. Uma quantidade considerável de editais, 13, refere-se aos candidatos público-alvo da reserva de vagas somente com a categoria “negros”. Além disso, o edital de abertura do concurso MP/PR 2018 refere-se ao público das cotas étnico-raciais como “afrodescendentes” em referência à Lei Estadual nº 14.274/2003.

Gráfico 10 - Categorias étnico-raciais utilizadas nos editais de concurso de membros



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Vale destacar que a expressão “negros e pardos” articula dois grupos de categorias/sistemas de classificação étnico-racial distintos, como o “oficial”, utilizado pelo IBGE, com os termos “branco”, “preto”, “pardo”, “indígena” e “amarelo”, e o mo-

delo que contrasta “branco” e “negro”, agregando, nessa última categoria, “preto” e “pardo”. Dessa forma, a expressão “negros e pardos” carrega ambiguidade por articular dois grupos de diferentes categorias e direciona a compreender “negro” como sinônimo de “preto” e, ao mesmo tempo, desloca a categoria “pardo” do grupo populacional “negro”.

Destaca-se que, em 35 editais, existe a previsão de a verificação/validação da autodeclaração étnico-racial acontecer mediante análise com base no fenótipo, no caso da reserva de vagas para pessoas negras, pretas, pardas e afrodescendentes. No entanto, com frequência, os editais destacam a possibilidade da consideração subsidiária de outras informações que contribuam para análise da condição de pessoa negra, como apregoa o artigo 5º da Resolução do CNMP nº 170/2017.

Somente um edital, o do MP/RJ 2018, não prevê o procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial, embora o regulamento do referido concurso, em seu artigo 21, considere que os candidatos devem ficar sujeitos às disposições dos artigos 5º a 8º da Resolução nº 170/2017, que justamente preveem a verificação. Amanda dos Santos e outras autoras (2021, p. 75) já sinalizavam que o Ministério Público do Rio de Janeiro não havia instituído esse mecanismo de verificação das autodeclarações para o concurso lançado em 2018.

Embora a Resolução nº 170/2017 determine os critérios e procedimentos para a confirmação da autodeclaração étnico-racial, não há nenhum direcionamento quanto ao momento em que essa verificação deve ocorrer durante o certame. Conforme destacam Santos et al. (2021), a Resolução, ao se referir a “candidatos classificados” para endereçar os autodeclarados negros que precisam confirmar tal declaração, gera uma interpretação de que a verificação deve ocorrer nas fases finais dos concursos. A defesa das autoras é de que:

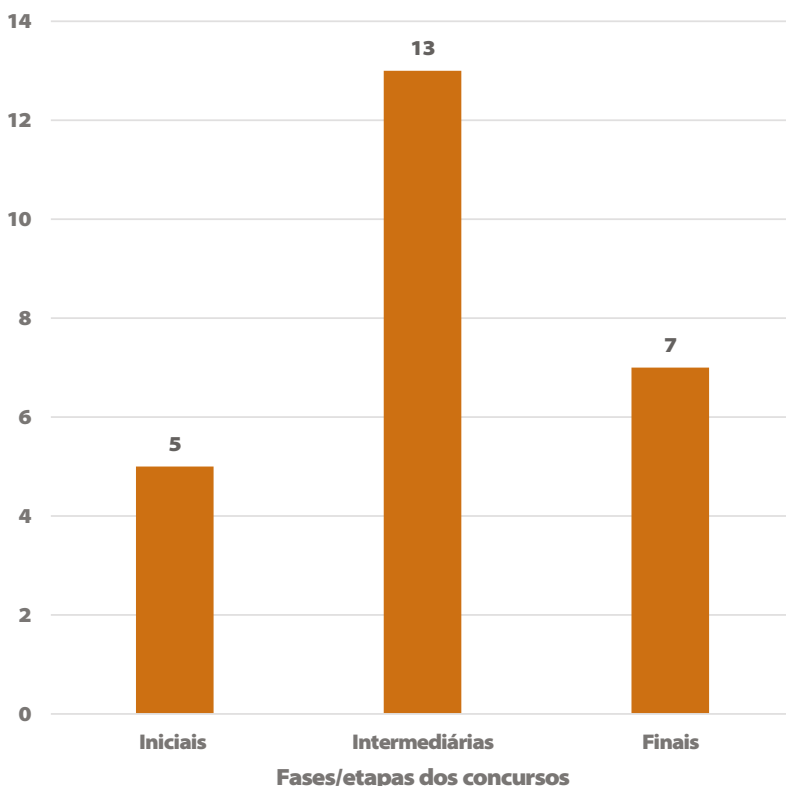
O momento da heteroidentificação é importante, pois fornece dados relevantes para a constatação de falhas de inclusão, resultantes da avaliação tardia dos(as) candidatos(as) beneficiários(as) das cotas raciais, que, muitas vezes, sequer chegam à etapa da heteroidentificação por concorrerem com candidatos(as) não negros(as) inscritos(as) como cotistas. Quanto mais cedo se avaliam as autodeclarações, melhor será para a política afirmativa (SANTOS et al., 2021, p. 75).

Dos 36 editais de abertura de concursos analisados, somente em 25 foi possível identificar durante qual momento do concurso é prevista a verificação. Nos outros 11 editais, essa informação não está disponível de forma explícita.

Desses 25 editais, a maior parte, isto é, 13 editais, determina que a verificação da autodeclaração étnico-racial deve ocorrer nas fases intermediárias dos concursos, como após as provas discursivas, na inscrição definitiva e antes ou após a prova oral (ver Quadro 1 e Gráfico 11). Outros sete editais indicam a verificação nas fases finais, ou seja, após a prova de títulos ou quando da publicação ou homologação do resultado final. Uma menor parte, cinco editais, prevê que esse procedimento ocorra no início do concurso, por exemplo, antes da prova preambular, após a primeira etapa ou após a prova escrita.

O momento da confirmação da autodeclaração étnico-racial suscita um conjunto de questões relacionadas às ações afirmativas e às condições de viabilidade e custos para realizá-la como uma etapa do certame. Destaca-se, nesse caso, as experiências de concursos que têm conjugado o momento de confirmação da autodeclaração étnico-racial com etapas mais fixas do percurso do certame (como as provas preambulares e orais, por exemplo).

Gráfico 11 - Momento da confirmação da autodeclaração étnico-racial



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Quadro 1 - Momento da confirmação da autodeclaração étnico-racial

Fases/etapas	Descrição no edital	Concursos	
Iniciais	"Antes da prova preambular"	MP/PR 2021	
	"Após 1a etapa"	MP/MG 2022	
		MP/MG 2021	
		MP/MG 2019	
		MP/RJ 2021	
Intermediárias	"Após prova discursiva"	MP/SC 2020	
		MP/SC 2019	
		MP/PB 2018	
		MP/PI 2018	
	"Inscrição definitiva"	MP/PE 2022	
	"Antes da prova oral"	MP/SE 2022	
		MPM 2020	
		MP/MG 2018	
	"Durante as provas orais"	MP/GO 2021	
		MP/GO 2019	
		MPF 2022	
		Finais	"Após prova oral"
	"Após resultado da prova de títulos"		MPT 2022
			MP/RS 2020
"Após lista de aprovados"	MP/SP 2019		
"Antes do resultado final"	MP/RR 2022		
	MP/PA 2022		
	MP/TO 2021		
"Após resultado final"	MP/BA 2018		
"Antes da homologação do resultado final"	MP/AC 2022		

Fonte: elaboração da equipe da pesquisa.

A Resolução do CNMP nº 170/2017 dispõe que os candidatos não serão considerados enquadrados na condição de pessoas negras quando não comparecerem, não assinarem a declaração ou, por maioria, os integrantes da comissão responsável pela verificação considerarem que o candidato não atende à condição de pessoa negra. A Resolução ainda assegura que, caso o candidato não seja

enquadrado nessa condição, poderá interpor recurso. No entanto, caso comprove-se declaração falsa, o candidato deve ser eliminado do concurso e, no caso de ter sido nomeado, existe a possibilidade de anulação da nomeação.

Contudo, cada edital apresenta uma normatização quanto à consequência do resultado da verificação da autodeclaração para o candidato durante o certame, considerando que o indeferimento na condição de pessoa negra e a comprovação de uma declaração falsa são atos distintos. Santos et al. (2021, p. 75) destacam a relevância em observar quais as “consequências que recaem sobre o(a) candidato(a) não considerado(a) negro(a)”, pois, em geral, os candidatos que não são enquadrados na condição de pessoas negras seguem para a ampla concorrência, prosseguindo nos concursos sem qualquer sanção.

Por exemplo, nos concursos do MPM 2020 e do MP/SE 2022, assegura-se que:

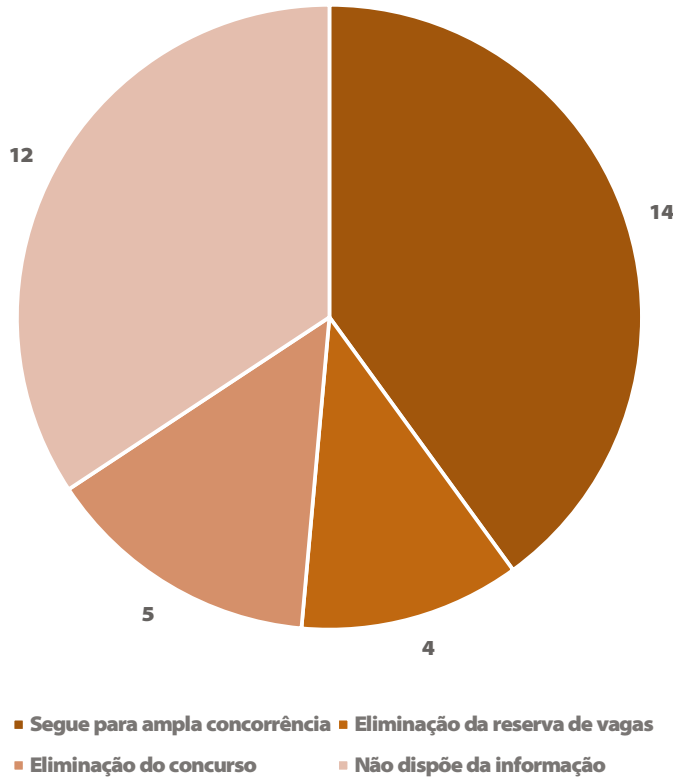
“§7º Os candidatos que não comparecerem para a avaliação perante a Comissão Especial, ou não forem enquadrados como negros, continuarão participando do concurso em relação às vagas destinadas à ampla concorrência, se tiverem obtido às condições para tanto. (Regulamento do MPM 2020)

6.2.6 O candidato será excluído do sistema de reserva de vaga para pessoas negras, passando a concorrer às vagas da ampla concorrência, caso tenha nota para tanto: a) se não comparecer à sessão prevista no subitem 6.2.1 deste edital; ou b) se não confirmar a opção de concorrer às vagas reservadas para pessoas negras; ou c) quando, por maioria, os integrantes da comissão de heteroidentificação considerarem que não atendeu à condição de pessoa preta ou parda. (Edital MP/SE, 2022)”

Ainda segundo as autoras (2021), é necessário discutir o impacto de tais normas para que não ocorra uma “banalização” da etapa da verificação da autodeclaração étnico-racial.

Conforme o Gráfico 12, uma grande parte dos 35 editais que preveem o mecanismo de heteroidentificação, isto é, 12 editais, não apresenta de forma explícita qual a consequência no caso de indeferimento da autodeclaração. Outros 14 editais determinam que o candidato com autodeclaração indeferida segue para ampla concorrência. Já quatro dos editais não mencionam a eliminação do candidato do certame, mas também não explicitam que segue para ampla concorrência, somente destacando sua eliminação da reserva de vagas. Por fim, cinco editais dispõem que o candidato é eliminado do concurso.

Gráfico 12 - Consequência do indeferimento da autodeclaração étnico-racial



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

TEMA DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL COMO CONTEÚDO OBRIGATÓRIO

Os concursos para ingresso na carreira de membros, segundo a Resolução CNMP nº 14/2006, devem contar com provas escritas e orais que versam sobre matérias jurídicas indicadas nos programas de cada edital. Além dos conhecimentos jurídicos, é facultativa a aplicação de provas sobre língua portuguesa.

Em geral, nos editais de abertura ou nos regulamentos de cada concurso, o conteúdo previsto para as provas encontra-se organizado de acordo com áreas ou grupos temáticos que seguem os ramos e divisões do Direito e do conhecimento jurídico, como Direito Penal, Direito Constitucional, Direito Administrativo etc.

Conforme a Recomendação CNMP nº 40 de 2016, os ramos e as unidades ministeriais do Ministério Público devem incluir o tema da promoção da igualdade étnico-racial e legislação específica correspondente como matéria obrigatória

nos editais de concurso para provimento de cargos de membros e servidores³.

Constata-se a menção ao tema da igualdade étnico-racial em todos os 36 editais de concurso para membros analisados. No entanto, destaca-se a variedade como o tema é indicado, tanto no que se refere às áreas e/ou grupos temáticos que são englobados quanto na forma como o tema é descrito – as definições, conceitos e legislações que são sinalizadas como matéria jurídica.

Os editais englobaram, de modo privilegiado, a área temática dos Direitos Humanos. Seguida do Direito Penal, dos Direitos Difusos e Coletivos e do Direito Constitucional, conforme o Gráfico 13. Quatro concursos, em especial, destacam-se por delimitar uma área disciplinar ou grupo temático específico para o tema, denominado de “Promoção da Igualdade Étnico-Racial e Legislação Específica” ou “Direitos Humanos e Combate ao Racismo”. Nesses casos, indica-se um conjunto de subtemas, conceitos e legislações referentes à igualdade étnico-racial.

Conforme o Gráfico 14, na maior parte dos editais, em 23, o tema é contemplado somente em uma única área do Direito. Outra parte, 12 editais, contempla a temática em duas áreas. E somente um concurso, o do MPT de 2022, sinaliza o tema da igualdade étnico-racial em quatro áreas/grupos temáticos.

Cabe destacar que o tema da igualdade étnico-racial se encontra descrito em conexão com temáticas correlatas, tais como os direitos das mulheres, pessoas LGBTQIA+, com deficiência, idosas, em situação de rua etc.

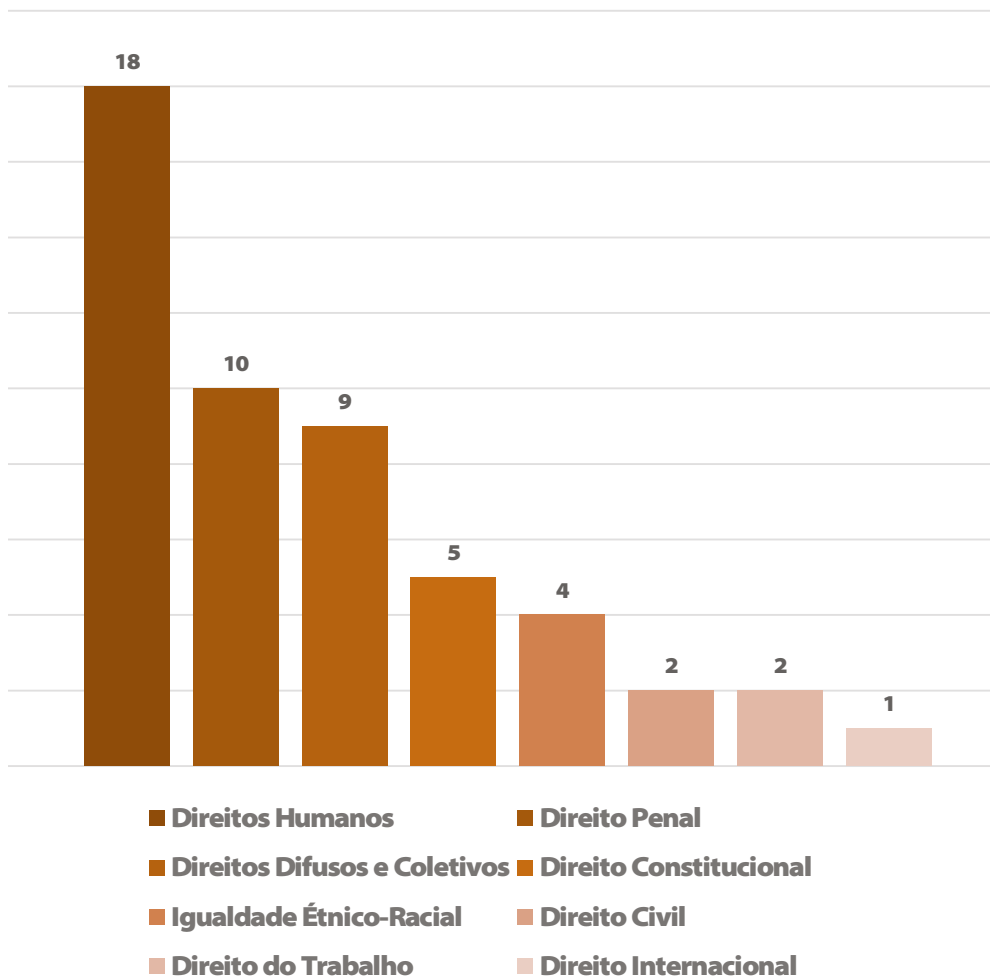
Nesse sentido, é interessante discutir como os editais preveem o tema da igualdade étnico-racial considerando os tipos de legislações e discussões mobilizadas. Destaca-se a prevalência dos Direitos Humanos e Direito Penal como áreas acolhedoras da temática.

Por um lado, percebem-se editais concentrados em uma dimensão penal com referência à Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça/cor, como os concursos do MP/RJ 2018, MP/TO 2021, MP/SC 2019, MP/SC 2020. Por outro lado, alguns editais indicam noções e legislações mais focadas em ações afirmativas e/ou valorizativas e convenções internacionais, como as direcionadas à política de cotas e à educação das relações étnico-raciais. São poucos editais que articulam e associam essas duas perspectivas, quais sejam, a mais restrita ao crime de racismo com a mais ampliada dos direitos humanos e das

³ É importante registrar que a Recomendação nº 40 é de 2016 e que o escopo temporal dos editais de abertura dos concursos analisados corresponde à implementação da Resolução nº 170 de 2017.

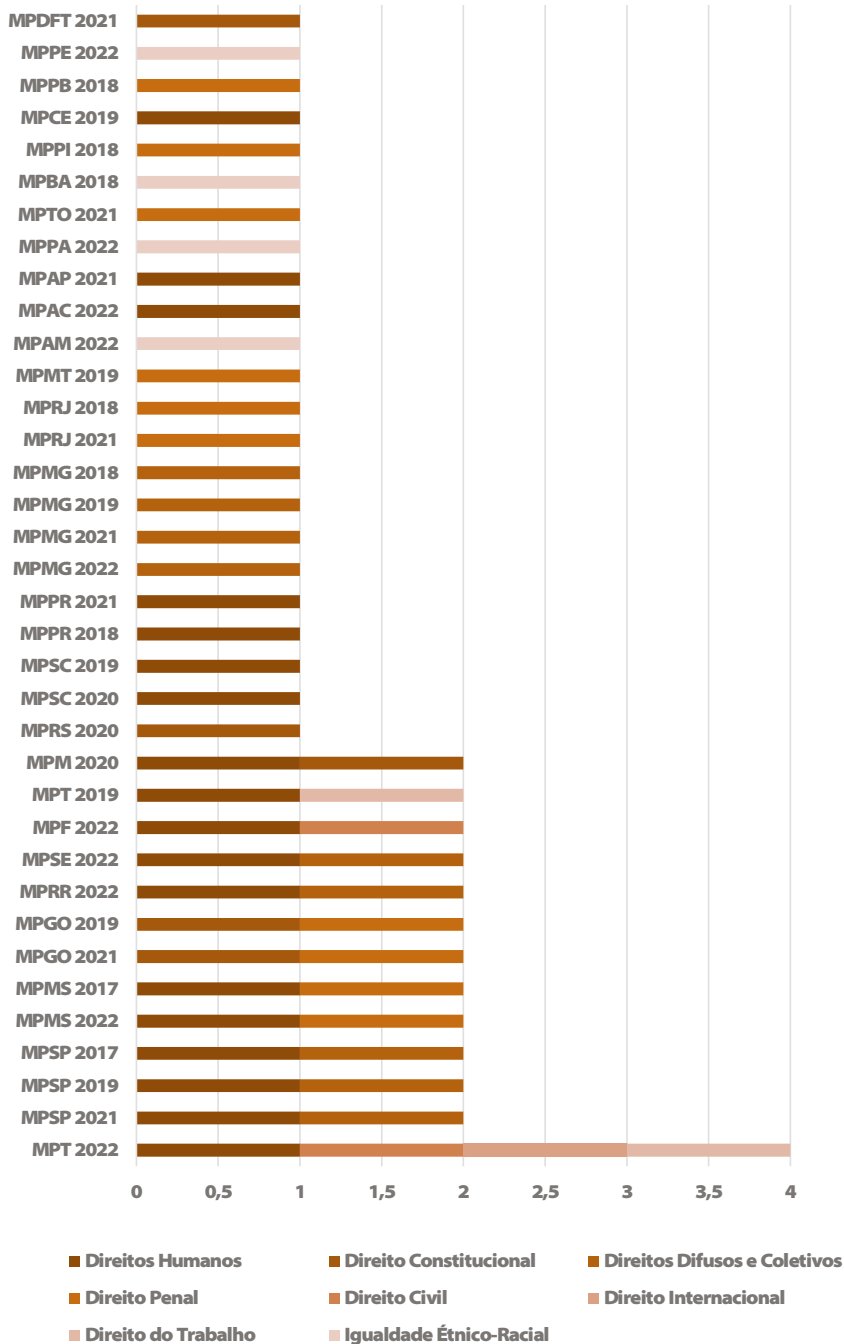
ações afirmativas. Ao que parece, essa articulação ocorre com a criação da área temática Igualdade Étnico-Racial. Dessa forma, cabe refletir acerca da necessidade em aprofundar/adensar as noções de promoção da igualdade étnico-racial, conforme Jaccoud e Beghin (2002), enquanto ações repressivas, valorizativas e afirmativas, destacando suas particularidades e conexões. O Apêndice A apresenta as descrições completas e as áreas temáticas dos conteúdos que fazem referência à temática da igualdade racial nos 36 editais.

Gráfico 13 - Tema da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório nos concursos segundo as áreas e grupos temáticos do Direito



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Gráfico 14 – Tema da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório nos concursos segundo as áreas e grupos temáticos do Direito



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

ANÁLISE DOS EDITAIS DE ABERTURA DOS CONCURSOS DE SERVIDORES

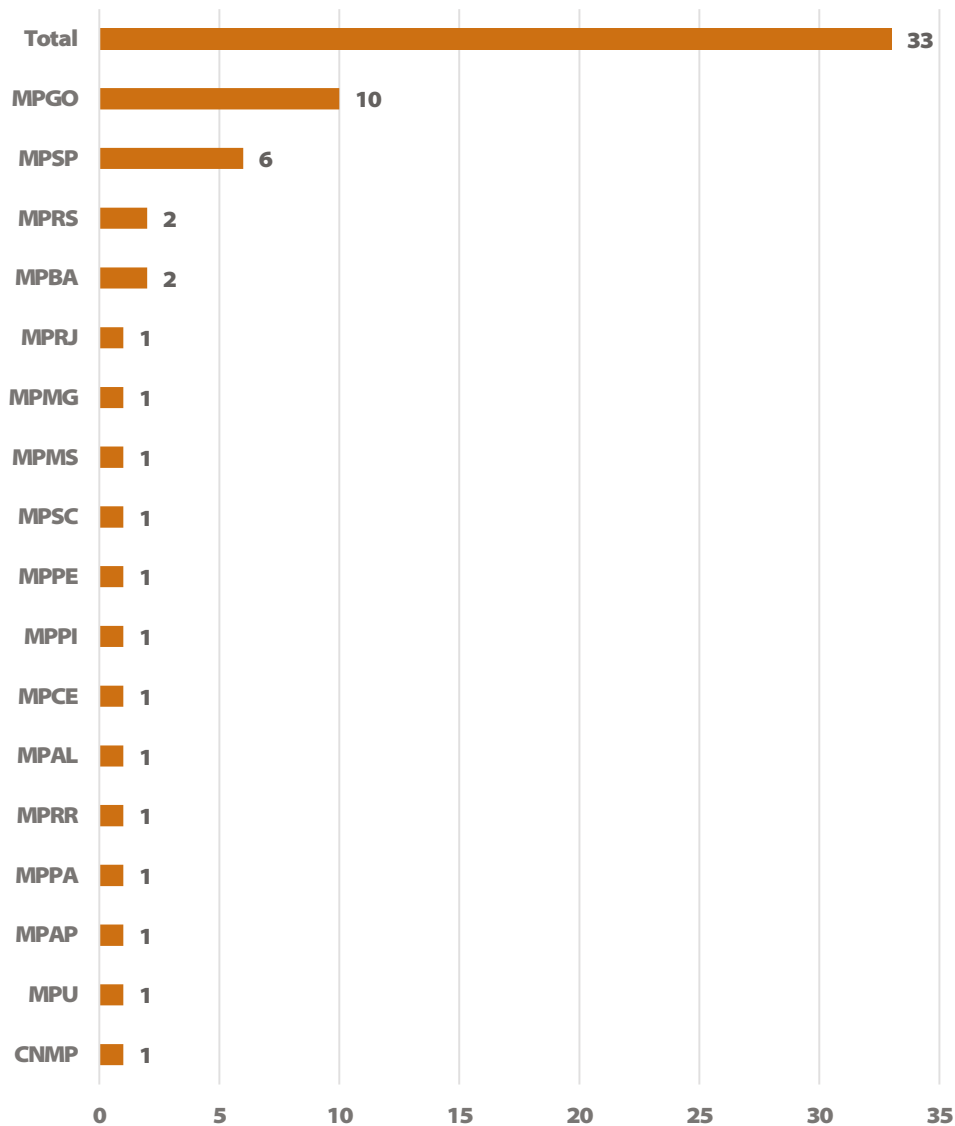
Já com relação aos concursos para ingresso de servidores, foram identificados 33 editais de abertura de concursos para ingresso de servidores em cargos de nível fundamental, médio e superior, no período de junho de 2017 a janeiro de 2023. Destaca-se a realização, nesse período, de um concurso unificado pelo Ministério Público da União (MPU) para os quatro ramos, organizado pelo MPF, e um edital de concurso lançado em 2023 pelo CNMP. Logo, os outros 31 editais são referentes às unidades estaduais.

Um conjunto significativo de unidades, isto é, 11 unidades ministeriais, ainda não realizaram nenhum concurso desde junho de 2017. Trata-se das unidades do Ministério Público do Acre, Amazonas, Rondônia, Tocantins, Maranhão, Paraíba, Rio Grande do Norte, Sergipe, Mato Grosso, Espírito Santo e Paraná.

Considerando que as ações afirmativas são políticas/medidas temporárias, como disposto na Resolução CNMP nº 170/2017, avalia-se ser um entrave a não realização de concursos para consecução dos seus objetivos finais. Esse contexto indica uma baixa taxa de renovação do quadro funcional de tais unidades do Ministério Público, sobretudo no que diz respeito ao perfil étnico-racial, e se apresenta como um desafio para a política de reserva de vagas (cotas) ter os seus efeitos (cf. SILVA, 2023).

Já as outras 15 unidades ministeriais dos Estados, conforme o Gráfico 15, realizaram, em geral, somente um concurso de servidores desde junho de 2017, com exceção dos Ministérios Públicos da Bahia e do Rio Grande do Sul, que lançaram dois editais até o momento, o do MP/SP, que publicou seis editais, e do MP/GO, que realizou dez editais.

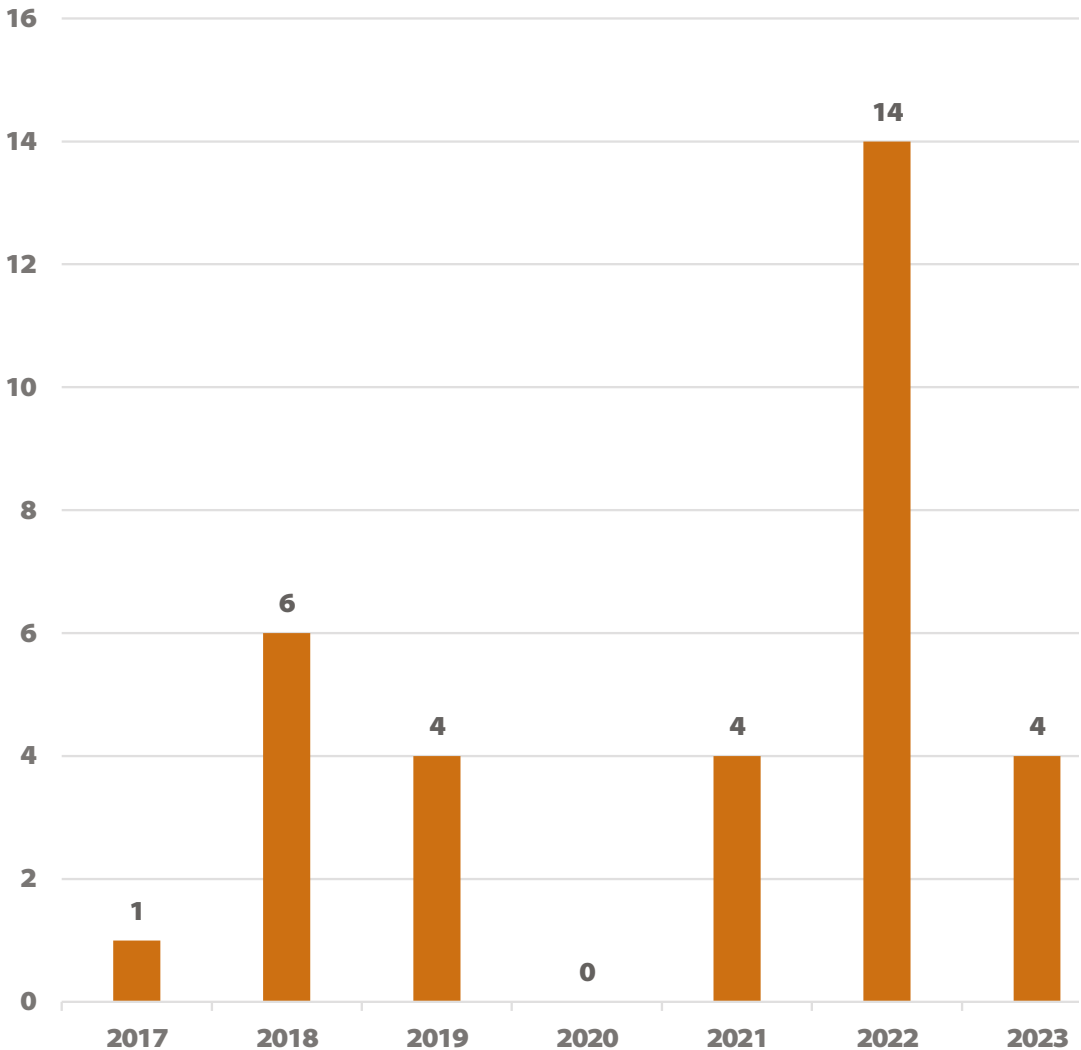
Gráfico 15 – Quantidade de editais de abertura de concursos de servidores



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

A maior parte dos 33 editais foi lançada mais recentemente; em 2022, foram 14 editais. Destaca-se a não realização de edital em 2020, ano da pandemia de Covid-19. Além disso, destaca-se que, no mês de janeiro de 2023, já foram lançados quatro editais (Gráfico 16).

Gráfico 16 - Quantidade de editais de abertura de concurso de servidores segundo ano

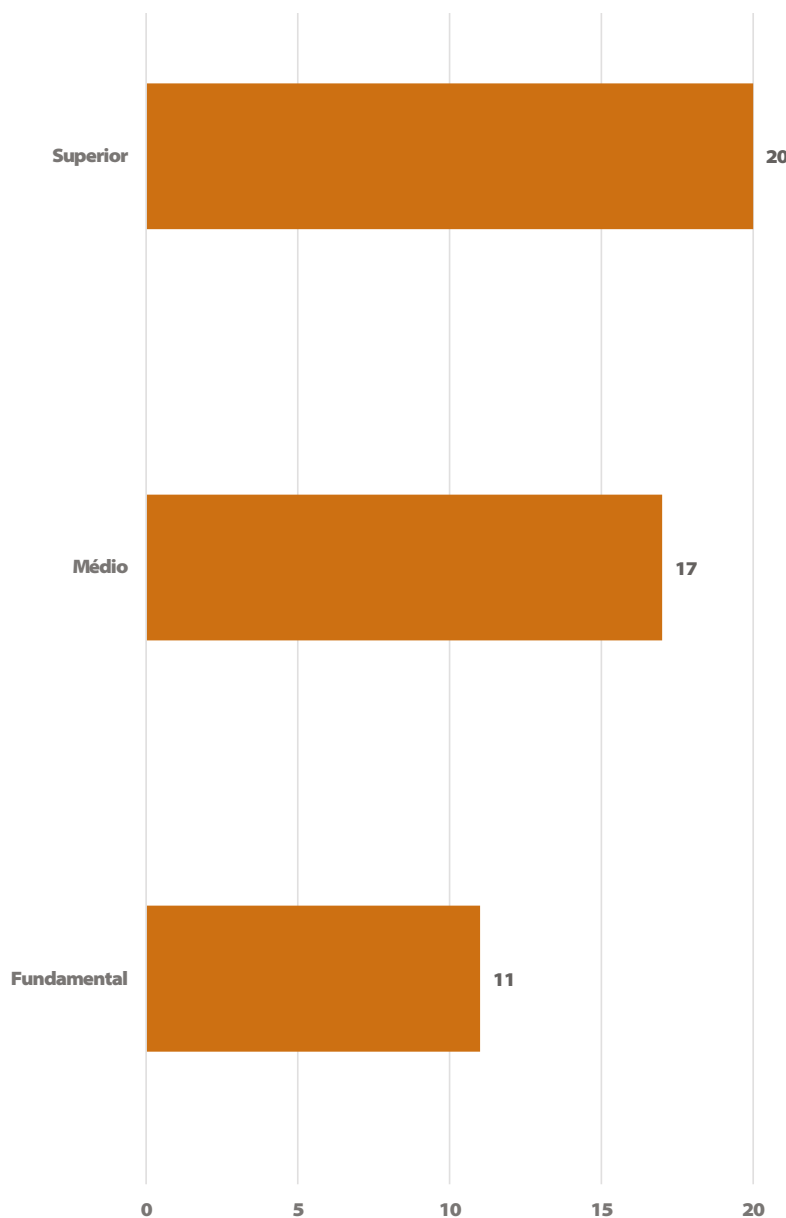


Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, CARGOS E VAGAS

Com relação ao nível de escolaridade exigido para ocupar as vagas ofertadas nos editais, conforme o Gráfico 17, o nível superior é contemplado em 20 deles. Já a oferta para cargos de nível médio é feita em 17 dos editais analisados. Por fim, 11 editais são exclusivamente para vagas de nível fundamental.

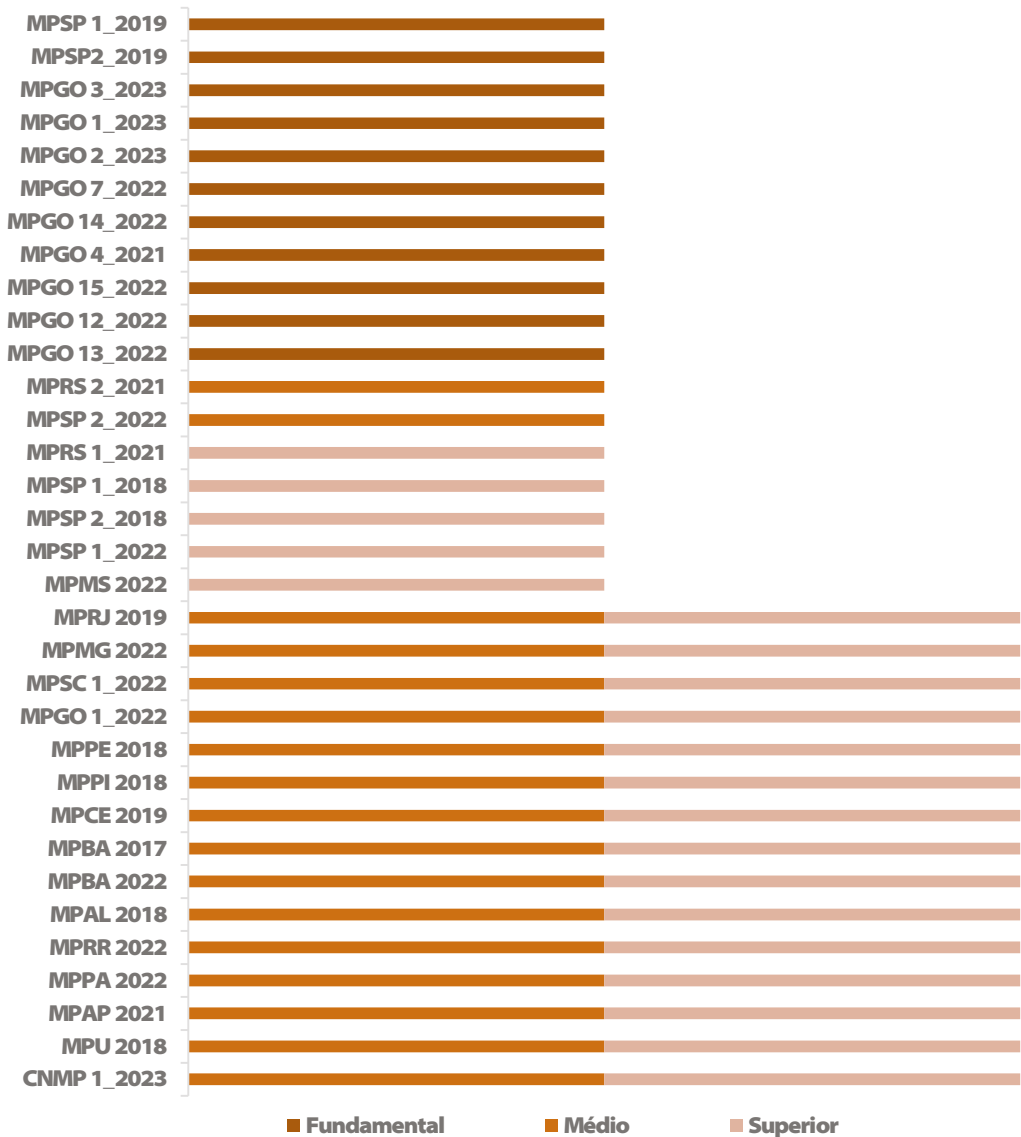
Gráfico 17 - Quantidade de editais de concurso de servidores por nível



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Dos 33 editais analisados, 11 são exclusivos para cargos de nível fundamental, dois para nível médio e cinco para nível superior. A maior parte dos editais, isto é, 15, conjugam cargos de níveis médio e superior (Gráfico 18).

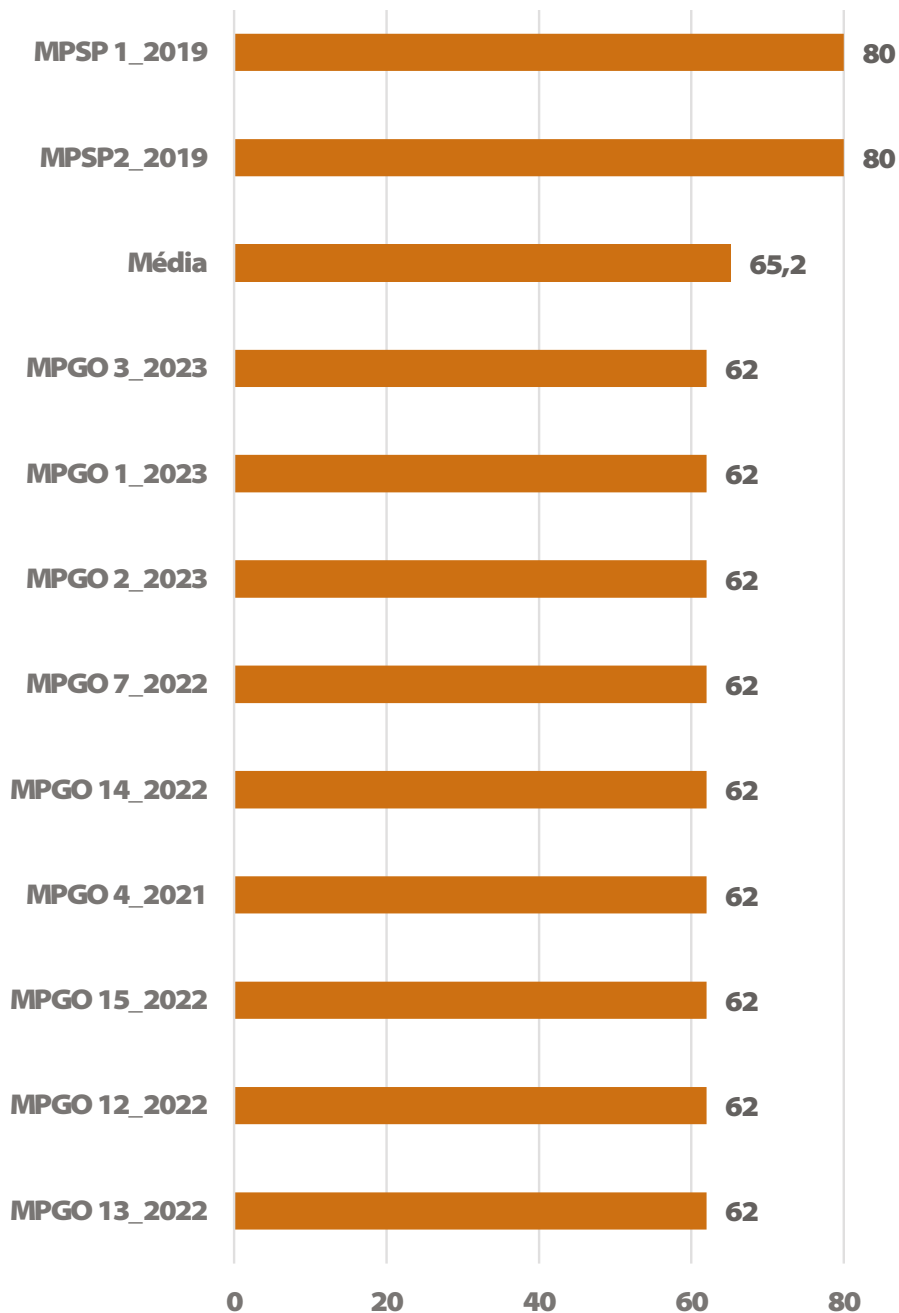
Gráfico 18 - Nível de escolaridade dos cargos por edital



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

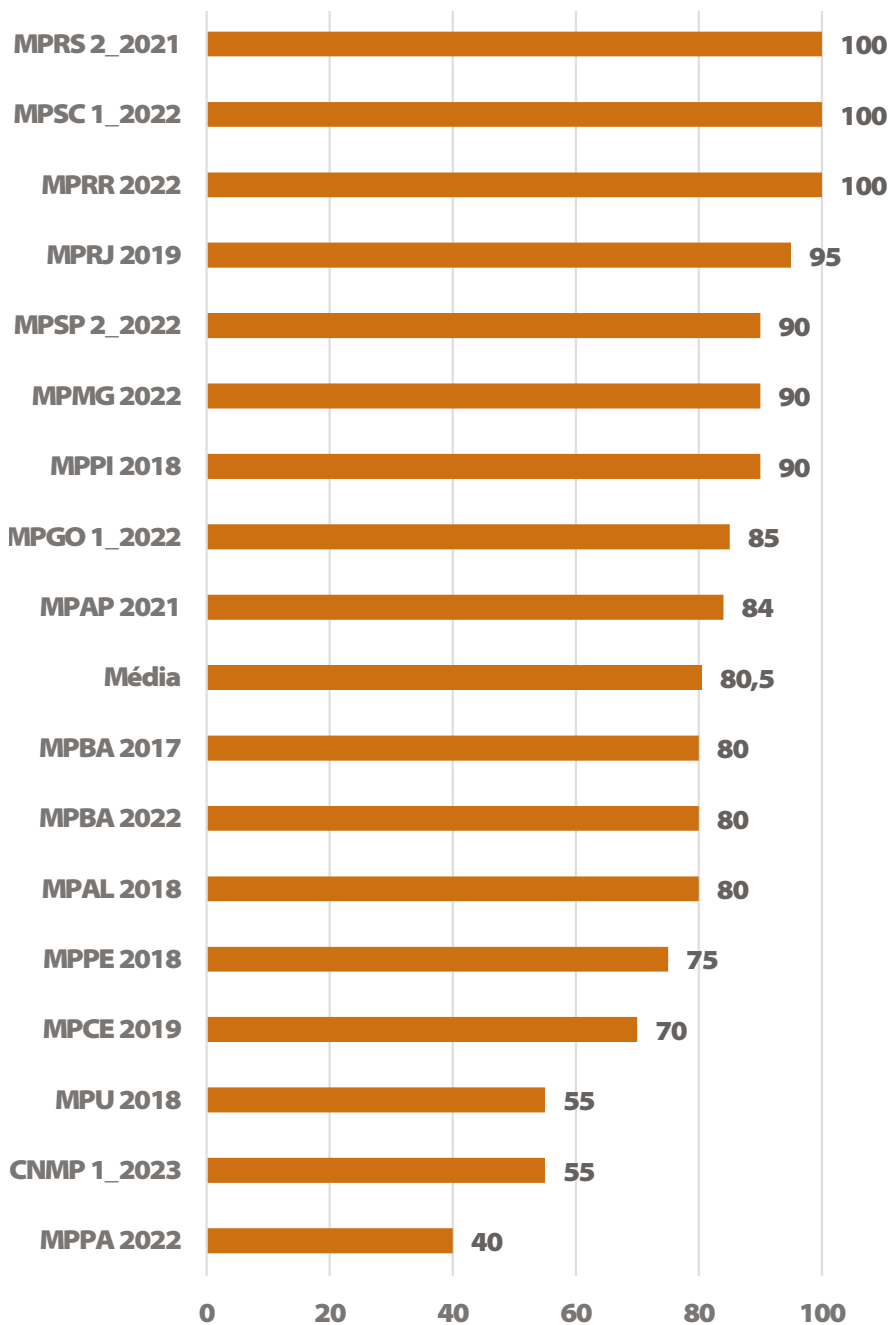
Os valores de inscrição nos concursos variam, em geral, de acordo com o nível de escolaridade dos cargos. Em média, a inscrição para cargos de nível fundamental é de R\$ 65,20, já para os cargos de nível médio é de R\$ 80,50 e de nível superior, de R\$ 113,70. Destacam-se variações consideráveis nos valores de inscrição, em concursos realizados no mesmo ano, mas em diferentes unidades da federação (Gráficos 19, 20 e 21).

Gráfico 19 - Valor da inscrição dos concursos de servidores para cargos de nível fundamental



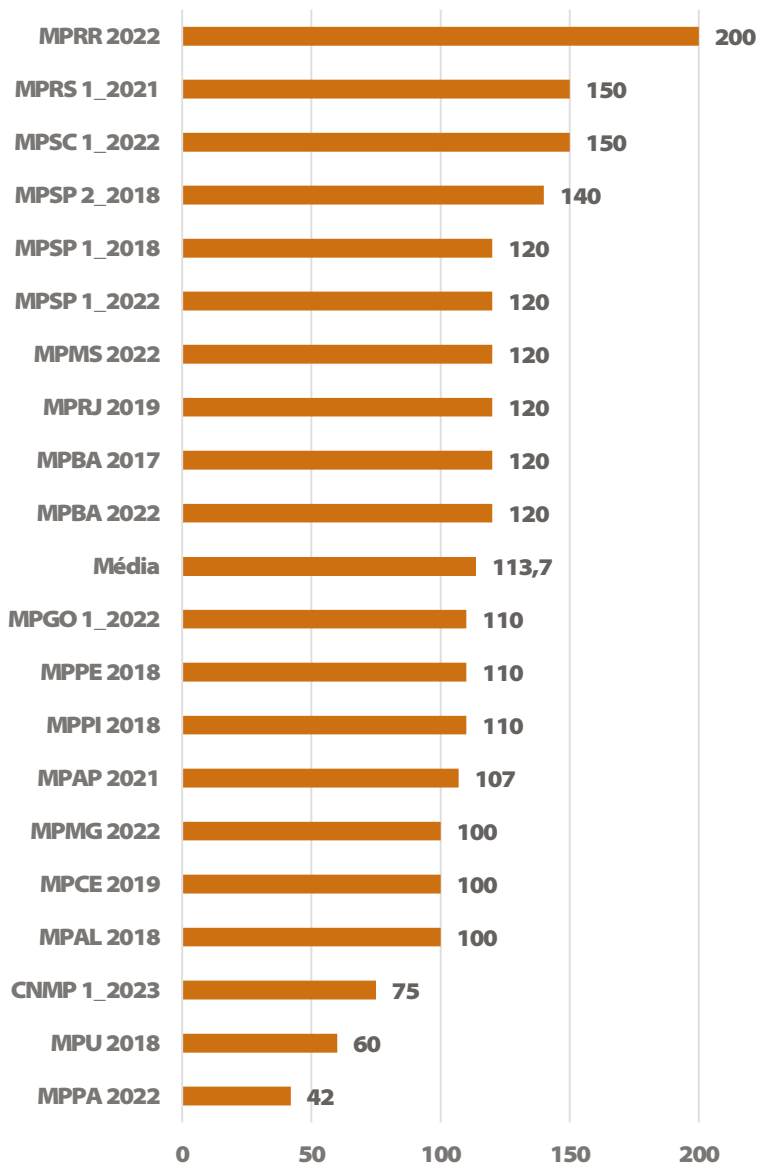
Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Gráfico 20 – Valor da inscrição dos concursos de servidores para cargos de nível médio



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Gráfico 21 – Valor da inscrição dos concursos de servidores para cargos de nível superior



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

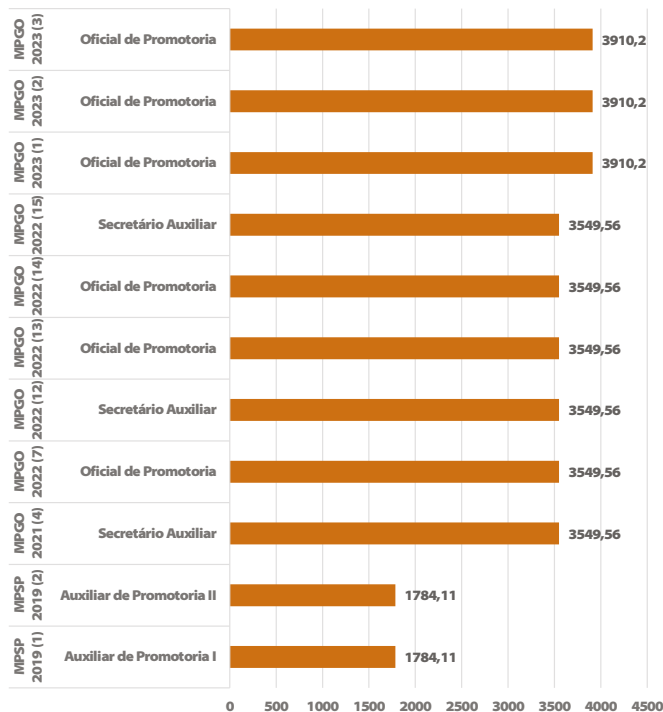
Os cargos ofertados para nível fundamental são de secretário auxiliar, oficial e auxiliar de promotoria. A média da remuneração prevista é R\$ 3.326,93, conforme a Tabela 3 e o Gráfico 22.

Tabela 3 – Cargos ofertados de nível fundamental e remuneração prevista

Unidade ministerial	Nº e ano do edital de abertura		Cargo	Remuneração
MP/GO	4	2021	Secretário Auxiliar	3.549,56
	7	2022	Oficial de Promotoria	3.549,56
	12	2022	Secretário Auxiliar	3.549,56
	13	2022	Oficial de Promotoria	3.549,56
	14	2022	Oficial de Promotoria	3.549,56
	15	2022	Secretário Auxiliar	3.549,56
	1	2023	Oficial de Promotoria	3.910,20
	2	2023	Oficial de Promotoria	3.910,20
	3	2023	Oficial de Promotoria	3.910,20
MP/SP	1	2019	Auxiliar de Promotoria I	1.784,11
	2	2019	Auxiliar de Promotoria II	1.784,11
Média				3.326,93

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Gráfico 22 – Cargos ofertados de nível fundamental e remuneração prevista



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

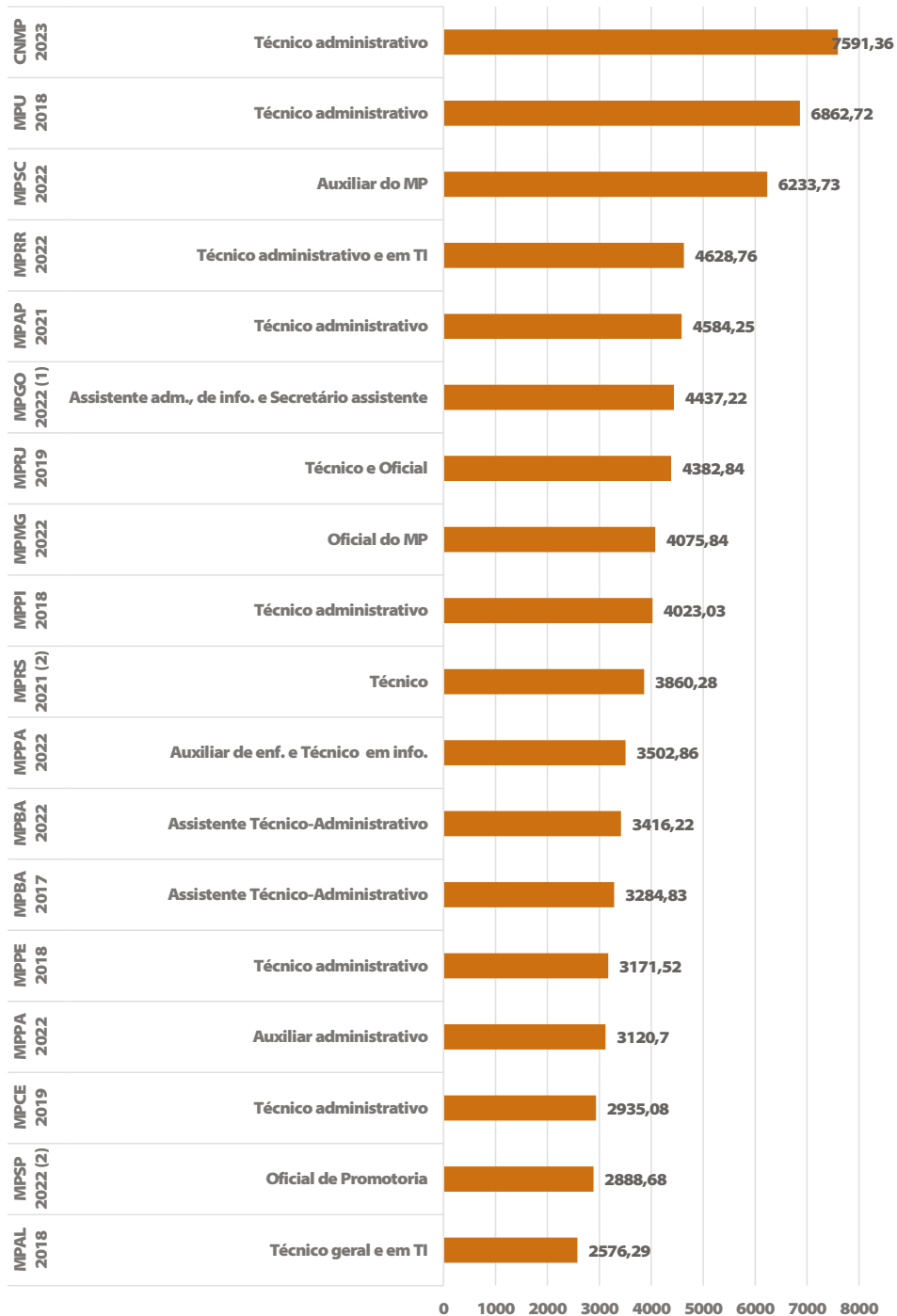
Para nível médio, conforme Tabela 6 e Gráfico 24, os editais ofertam vagas para cargos de técnico, auxiliar, assistente e oficial nas especialidades de tecnologia da informação, enfermagem e administrativo, entre outras, conforme a Tabela 4. As maiores remunerações residem nos concursos do CNMP e do MPU, correspondendo a R\$ 7.591,36 e R\$ 6.862,72, respectivamente. Já entre os Ministério Públicos dos estados, os valores variam entre R\$ 6.233,73, do MP/SC 2022, até a remuneração de R\$ 2.576,29, do MP/AL 2018.

Tabela 4 - Cargos ofertados de nível médio e remuneração prevista

Unidade ministerial	Nº e ano do edital de abertura		Cargo	Remuneração
CNMP	4	2023	Técnico administrativo	7.591,36
MPU	7	2018	Técnico administrativo	6.862,72
MP/AP	12	2021	Técnico administrativo	4.584,25
MP/PA	1	2022	Auxiliar administrativo	3.120,70
			Auxiliar de enfermagem e Técnico em informática	3.502,86
MP/RR	1	2022	Técnico administrativo e em TI	4.628,76
MP/AL	1	2018	Técnico geral e em TI	2.576,29
MP/BA	197	2017	Assistente Técnico-Administrativo	3.284,83
MP/BA	2650	2022	Assistente Técnico-Administrativo	3.416,22
MP/CE	1	2019	Técnico administrativo	2.935,08
MP/PI	1	2018	Técnico administrativo	4.023,03
MP/PE	1	2018	Técnico administrativo	3.171,52
MP/GO	1	2022	Assistente administrativo, de informática e Secretário assistente	4.437,22
MP/MG	1	2022	Oficial do MP	4.075,84
MP/RJ	-	2019	Técnico e Oficial	4.382,84
MP/SC	1	2022	Auxiliar do MP	6.233,73
MP/RS	2	2021	Técnico	3.860,28
MP/SP	2	2022	Oficial de Promotoria	2.888,68
Média				4.198,68

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Gráfico 23 – Cargos ofertados de nível médio e remuneração prevista



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Valores nominais.

Apesar de algumas variações na nomenclatura, o cargo principal de servidores de nível superior no Ministério Público é o de Analista, com uma série de especialidades, para além dos Analistas Jurídicos, que se concentram na formação em Direito. A remuneração, em média, é de R\$ 6.265,20, com as maiores remunerações no CNMP e no MPU. A menor remuneração refere-se ao concurso do MP/SP de 2022, de R\$ 2.920,90, conforme a Tabela 5.

Tabela 5 - Cargos ofertados de nível superior e remuneração prevista

Unidade ministerial	Nº e ano do edital de abertura		Cargo	Remuneração
MP/SP	1	2022	Analista de Promotoria	2.920,90
MP/PA	1	2022	Analista e Técnico (várias esp.)	4.055,10
MP/PA	1	2022	Analista Jurídico	4.456,79
	1	2022	Técnico Especializado	4.456,79
MP/MS	1	2022	Analista	4.460,42
MP/AL	1	2018	Analista e outros	4.492,01
MP/SP	1	2018	Analista Jurídico	4.527,78
MP/PE	1	2018	Analista Ministerial	4.809,54
MP/CE	1	2019	Analista Ministerial	4.815,59
MP/BA	197	2017	Analista Técnico	5.917,44
	2650	2022	Analista Técnico	6.154,13
MP/AP	1	2021	Analista Ministerial	6.239,72
MP/PI	1	2018	Analista Ministerial	6.241,11
MP/MG	1	2022	Analista	6.279,14
MP/RJ	-	2019	Analista do MP	7.139,16
MP/RS	1	2021	Analista do MP	7.352,93
MP/SC	1	2022	Analista	8.040,06
MP/SP	2	2018	Analista Técnico Científico	8.585,00
MP/GO	1	2022	Analista	8.912,97
MP/RR	1	2022	Analista	9.257,37
CNMP	1	2023	Analista do CNMP	12.455,30
MPU	1	2018	Analista do MPU	11.259,81
Média				6.265,20

Fonte: elaboração da equipe da pesquisa. Valores nominais.

Os 33 editais de concurso para ingresso de servidores totalizam 780 vagas, sendo 75,3% delas destinadas para ampla concorrência, ou seja, 587. O percentual de vagas reservadas é de 24,7%, agregando 193 vagas. Destas, 125 são para pessoas negras, o que corresponde a 16%, 64 para pessoas com deficiência (8,2%)

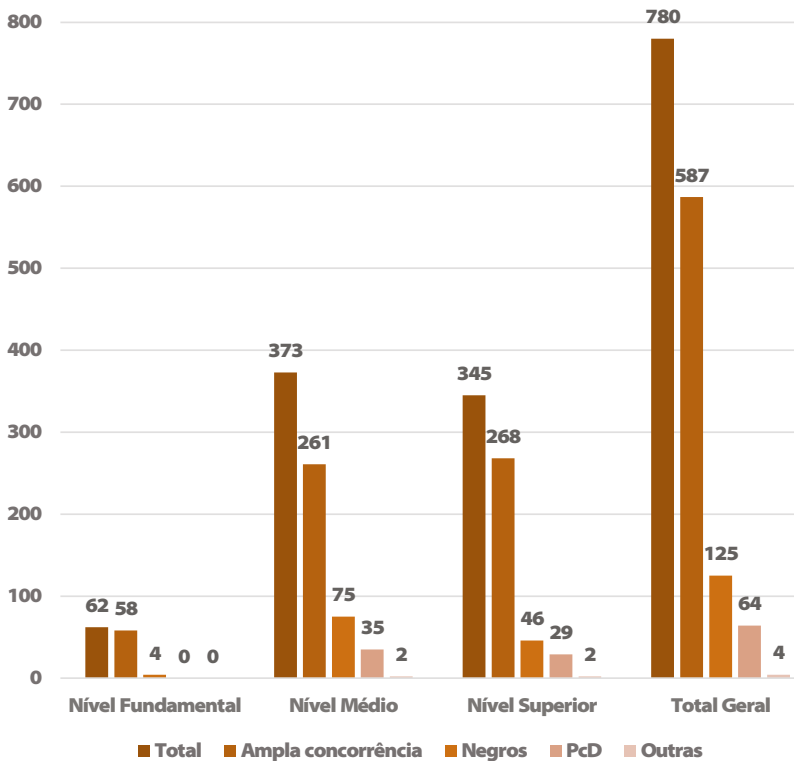
e quatro para pessoas indígenas, quilombolas e com hipossuficiência econômica (0,5%) (Tabela 6).

Tabela 6 – Quantidade de vagas ofertadas pelos editais segundo a modalidade

Modalidade	N	%
Ampla concorrência	587	75,3
Vagas reservadas	193	24,7
Pessoas negras	125	16
Pessoas com deficiência	64	8,2
Outras*	4	0,5
Total	780	100,0

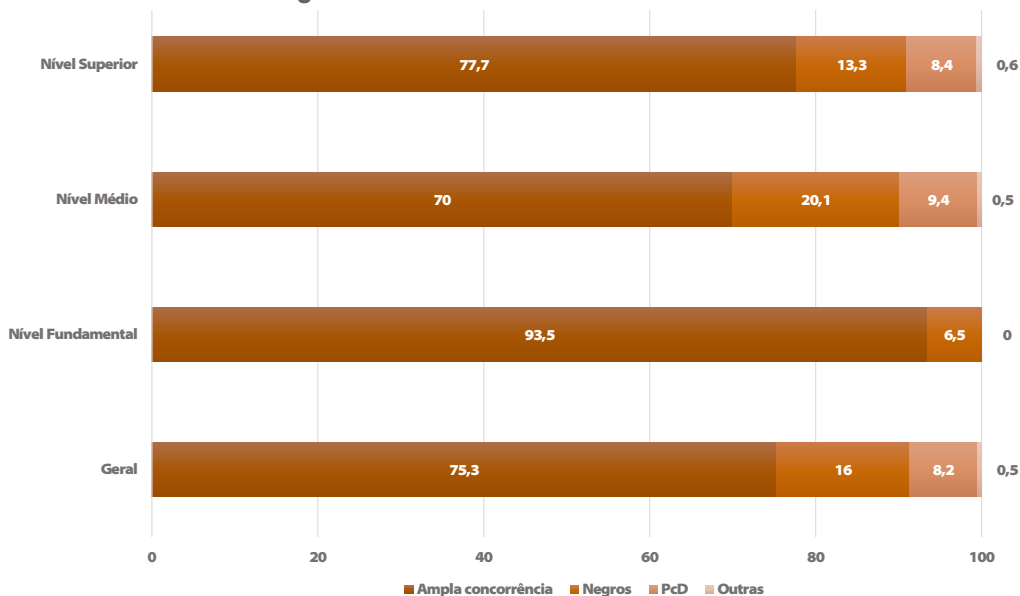
Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. *Outras referem-se às vagas reservadas para pessoas indígenas, quilombolas e em hipossuficiência econômica.

Gráfico 24 – Quantidade absoluta de vagas ofertadas nos concursos de servidores segundo nível e modalidade



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Gráfico 25 – Distribuição percentual de vagas ofertadas nos concursos de servidores segundo nível e modalidade



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

O percentual de vagas reservadas para pessoas negras é inferior aos 20% que dispõe a Resolução CNMP nº 170/2017, sobretudo porque as vagas ofertadas nos concursos são fracionadas pelos cargos e localidades de atuação.

Por exemplo, a quantidade de vagas para cargos de nível fundamental, embora totalize 62 vagas, apresenta uma baixa reserva, somente 6,5%, correspondendo a apenas quatro vagas para pessoas negras e nenhuma vaga reservada para pessoas com deficiência. Isso ocorreu, sobretudo, porque os editais com cargos de nível fundamental foram publicados de forma fracionada por cargos e habilitações/especialidades e individualizada por comarca. O fracionamento ocorre mais frequentemente nos editais que contemplam nível fundamental, notadamente Goiás e São Paulo (Apêndice B).

Um exemplo é o edital do MP/SP (2) publicado em 2019, em que são ofertadas 24 vagas para um mesmo cargo.

“1.2. O Concurso destina-se ao preenchimento de 24 (vinte e quatro) vagas atualmente existentes para o cargo de Auxiliar de Promotoria I, indicadas no Capítulo II, bem como à formação de Cadastro de Reserva para o preenchimento dos cargos que vierem a vagar ou forem criados dentro do prazo de validade do concurso.”

Porém, tais vagas são fracionadas conforme 13 áreas regionais de atuação no Estado (Figura 1). Dessa maneira, no cômputo das 24 vagas, não ocorre a reserva de nenhuma vaga para candidaturas de pessoas com deficiência e/ou negras.

Figura 1 – Quadro de vagas do concurso MP/SP 2019 (2)

Áreas Regionais	N. de vagas (ampla concorrência)	N. de vagas reservadas para candidatos com deficiência	N. de vagas reservadas para candidatos negros	N. total de vagas
CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO	CR	(*)	(*)	(*)
ARAÇATUBA	2	(*)	(*)	2
BAURU	2	(*)	(*)	2
CAMPINAS	2	(*)	(*)	2
FRANCA	2	(*)	(*)	2
PIRACICABA	2	(*)	(*)	2
PRESIDENTE PRUDENTE	2	(*)	(*)	2
RIBEIRÃO PRETO	2	(*)	(*)	2
SANTOS	2	(*)	(*)	2
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	2	(*)	(*)	2
SOROCABA	2	(*)	(*)	2
TAUBATÉ	2	(*)	(*)	2
VALE DO RIBEIRA	2	(*)	(*)	2

Fonte: Edital de Abertura das Inscrições do Concurso MP/SP (02/2019)⁴.

O mesmo ocorre para os cargos de nível médio (Apêndice C). Destaca-se a ocorrência de cargos somente com formação de cadastro de reserva e com nenhuma oferta de vagas no edital de abertura, por exemplo, os cargos de Técnico do CNMP 2023 (Segurança Institucional) e Assistente Técnico-Administrativo do MP/BA 2023.

Conforme foi indicado, os cargos de nível médio possuem uma taxa mais significativa de reserva de vagas, com 20,1% das vagas destinadas aos candida-

⁴ Disponível em: <<https://www.mpsp.mp.br/w/auxiliardepromotoriai022019administrativo>>.

tos negros. Observam-se, assim, alguns concursos que seguem a orientação da ação afirmativa, mesmo com o fracionamento das vagas por localidade/comarca, por exemplo, o edital do MP/SC 2022, com a oferta de 33 vagas para o cargo de Auxiliar do Ministério Público, distribuídas em 23 comarcas/sedes. Reservaram-se sete vagas para pessoas negras, três para pessoas com deficiência e 23 para ampla concorrência (Figura 2).

Figura 2 - Quadro de vagas do concurso MP/SC 2022

CARGOS DE NÍVEL MÉDIO							
Requisitos de escolaridade							Valor da taxa de inscrição
Conforme o Anexo II (requisitos e atribuições do cargo)							R\$ 100,00
QUADRO DE VAGAS							
Circunscrição	Comarca-Sede	Lotação	Cargo	AC	PCD	NEGROS	TOTAL DE VAGAS
1ª	Itajaí	Barra Velha	Auxiliar do Ministério Público	1	0	0	1+CR
2ª	Blumenau	Blumenau e Pomerode		2	0	0	2+CR
3ª	Joinville	Araquari		0	0	1	1+CR
4ª	Rio do Sul	Rio do Sul, Ituporanga e Trombudo Central		2 (Rio do Sul e Trombudo Central)	1 (Ituporanga)	0	3+CR
5ª	São Bento do Sul	Mafra e Rio Negrinho		1 (Rio Negrinho)	0	1 (Mafra)	2+CR
6ª	Canoinhas	Papanduva		0	0	1	1 + CR
7ª	Joaçaba	Campos Novos		1	0	0	1 +CR
8ª	Curitibanos	CR		0	0	0	CR
9ª	Concórdia	CR		0	0	0	CR
10ª	Lages	São Joaquim		1	0	0	1+CR
11ª	Tubarão	Jaguaruna		0	0	1	1+CR
12ª	Criciúma	Orleans		1	0	0	1+CR
13ª	Chapecó	Xaxim		1	0	0	1+CR
14ª	São Miguel do Oeste	Dionísio Cerqueira e Maravilha		2	0	0	2+CR
15ª	Xanxerê	São Lourenço do Oeste e Xanxerê		2	0	0	2+CR
16ª	Balneário Camboriú	Itapema		1	0	0	1+CR
17ª	Videira	Fraiburgo		1	0	0	1+CR
18ª	Capital	Florianópolis ou PGJ		5	1	2	8+CR
19ª	São José	CR		0	0	0	CR
20ª	Brusque	São João Batista		0	0	1	1+CR
21ª	Jaraguá do Sul	Jaraguá do Sul		1	0	0	1+CR
22ª	Palhoça	Garopaba		1	0	0	1+CR
23ª	Araranguá	Turvo		0	1	0	1+CR

Fonte: Edital do Concurso MP/SC (01/2022)⁵.

5 Disponível em: <https://conhecimento.fgv.br/sites/default/files/concursos/mpsc_-_edital_24.03.2022.pdf>.

No caso dos cargos de nível superior (Apêndice D), o fracionamento tende a ocorrer também de acordo com as habilitações e especialidades que qualificam os cargos de Analista, por exemplo, em Analista Jurídico (Direito) e Analista Arquiteto (Arquitetura).

Por exemplo, o edital do MP/RR lançado em 2022 ofertou um total de oito vagas para o cargo de nível superior de Analista (Figura 3). No entanto, tais vagas são distribuídas conforme as habilitações (Arquiteto, Assistente Social etc.). Esse fracionamento das vagas limita, sobremaneira, o impacto e a influência da ação afirmativa no conjunto total de vagas ofertadas nos editais, uma vez que o percentual de vagas reservadas indicado pela Resolução CNMP nº 170/2017 é de 20% e, para isso, deve-se considerar três ou mais vagas.

Figura 3 - Quadro de vagas do concurso MP/RR 2022

NÍVEL SUPERIOR ⁽¹⁾									
ANALISTA MPRR									
Cód. do Cargo	Habilitação	Comarca	Carga Horária Semanal	Vagas Ampla Concorrência	Vagas PcD ⁽²⁾	Vagas Negros ⁽²⁾	Remuneração Inicial Bruta	Taxa de Inscrição	Período de realização das provas
401	Arquiteto	Boa Vista	40h	1	-	-	R\$ 9.257,37	R\$ 200,00	Manhã
402	Assistente Social			2	-	-			
403	Engenheiro Civil			1	-	-			
404	Pedagogo			1	-	-			
405	Psicólogo			2	-	-			
406	Desenvolvimento de Sistemas/ Suporte e Infraestrutura/Segurança da Informação			1	-	-			

Fonte: Edital do Concurso MP/RR (01/2022)⁶.

O concurso do MP/MG, com edital publicado em 2022, é uma das exceções aos fracionamentos e ao não cumprimento da reserva de vagas. Isso porque, nesse concurso, ocorre o fracionamento das vagas de acordo com localidades de atuação e especialidades dos cargos, porém são considerados os percentuais de reserva de vagas na distribuição total. A estratégia utilizada no edital foi a publicação de dois quadros de vagas, um sintético, somente com a descrição do total de vagas por cargo, sem discriminação dos locais de atuação, com previsão de reserva de vagas, e outro quadro com a distribuição das vagas por localidade de atuação. No edital não está disponível a forma como as reservas serão contempladas e em quais localidades.

⁶ Disponível em: <https://www.institutoaocp.org.br/concursos/arquivos/ed_abertura_mprp.pdf?>.

ETAPAS E PROVAS DOS CONCURSOS

As Tabelas 7, 8 e 9 apresentam as etapas e as provas em cada edital/concurso. Verifica-se ainda o caráter de tais etapas, assim como a nota mínima para classificação que algumas etapas possuem e a quantidade máxima de aprovados (cláusula de barreira).

Em geral, os concursos para ingresso de servidores no Ministério Público, conforme os editais analisados, possuem de uma a duas etapas, englobando, inicialmente, a realização de provas objetivas e, posteriormente, as provas discursivas e/ou de redação. Normalmente, tais provas possuem o caráter eliminatório e classificatório, com a disposição de notas mínimas de 50% a 60% e com quantidade máxima de candidatos para ser aprovada de uma fase para outra. Tal quantidade máxima, na maior parte dos editais, considera os diferentes sistemas de concorrência (vagas reservadas e ampla concorrência), com quantidades distintas de aprovados para candidatos negros, com deficiência e de ampla concorrência, como o concurso do CNMP 2023 (Figura 4).

Figura 4 – Critérios de avaliação e quantidade máxima de candidatos – CNMP 2023

9.7 DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA PROVA DISCURSIVA

9.7.1 Para cada cargo/área/especialidade/sistema de concorrência, serão corrigidas as provas discursivas dos candidatos mais bem classificados nas provas objetivas, de acordo com o quantitativo especificado no quadro a seguir, respeitados os empates na última posição:

Cargo/Área/Especialidade	Ampla concorrência	Candidatos com deficiência	Negros
Cargo 1: Analista do CNMP - Área: Apoio Jurídico - Especialidade: Direito	300	30	60
Cargo 2: Analista do CNMP - Área: Apoio Técnico Especializado - Especialidade: Arquivologia	40	4	8
Cargo 3: Analista do CNMP - Área: Apoio Técnico Especializado - Especialidade: Comunicação Social	40	4	8
Cargo 4: Analista do CNMP - Área: Apoio Técnico Especializado - Especialidade: Contabilidade	40	4	8
Cargo 5: Analista do CNMP - Área: Apoio Técnico Especializado - Especialidade: Engenharia Civil	40	4	8
Cargo 6: Analista do CNMP - Área: Apoio Técnico Especializado - Especialidade: Estatística	40	4	8
Cargo 7: Analista do CNMP - Área: Apoio Técnico Especializado - Especialidade: Gestão Pública	80	8	16
Cargo 8: Analista do CNMP - Área: Tecnologia da Informação e Comunicação - Especialidade: Desenvolvimento de Sistemas	150	15	30
Cargo 9: Analista do CNMP - Área: Tecnologia da Informação e Comunicação - Especialidade: Suporte e Infraestrutura	80	8	16

Fonte: Edital do Concurso CNMP (01/2023)⁷

O concurso do MP/MS de 2022 para o cargo de Analista – Direito é uma exceção. É o único edital que não apresentou quantidade máxima de aprovados por

⁷ Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/edital-n-1-cnmp-de-20-de-janeiro-de-2023-459472272>>.

etapa, considerando os diferentes sistemas de concorrência. O edital dispõe que: “Serão corrigidas as Provas Discursivas do cargo de Analista/Direito até o limite de 200 (duzentas) vezes o número de vagas previstas no edital, incluindo-se nessa etapa todos os candidatos empatados”.

Alguns concursos para cargos de nível superior ainda consideram a avaliação de títulos como uma terceira etapa, de caráter classificatório. Destacam-se ainda algumas fases específicas para determinados cargos, como o “teste de aptidão física” para cargos de Segurança e prova prática de digitação para Auxiliares e/ou Secretários.

Tabela 7 - Etapas dos concursos para cargos de nível fundamental

Unidade ministerial	Nº e ano do edital de abertura	Cargo	Etapas																
			Etapa 1	C	N	Q	Etapa 2	C	N	Q	Etapa 3	C	N	Q	Etapa 4	C	N	Q	
MP/GO	4	2021	Secretário Auxiliar	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	7	2022	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	12	2022	Secretário Auxiliar	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	13	2022	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	14	2022	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	15	2022	Secretário Auxiliar	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	1	2023	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	2	2023	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
	3	2023	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E;C	2,5		Prova discursiva	E;C			Redação	E;C			Avaliação de títulos	C		
MP/SP	1	2019	Auxiliar de Promotoria I	Prova objetiva	E;C	NDI	Sim (AA)	Prova prática	E;C	I									
	2	2019	Auxiliar de Promotoria II	Prova objetiva	E;C	NDI													

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Legenda: C = caráter (E = eliminatória; C = classificatória); N = nota mínima; Q = quantidade máxima de aprovados. (AA) = quando possui quantidade máxima de candidatos de acordo com as modalidades de ação afirmativa.

Tabela 8 – Etapas dos concursos para cargos de nível médio

Unidade ministerial	Nº e ano do edital de abertura		Cargo	Etapas														
				Etapa 1	C	N	Q	Etapa 2	C	N	Q	Etapa 3	C	N	Q	Etapa 4	C	N
CNMP	1	2023	Técnico	Prova objetiva	E; C	36	Sim (AA)	Teste de aptidão física	E									
MPU	1	2018	Técnico	Prova objetiva	E; C	36	Sim (AA)											
MP/AP	1	2021	Técnico	Prova objetiva	E; C	6 e 9	Sim (AA)	Prova Discursiva	E; C	5								
MP/PA	1	2022	Auxiliar e Técnico	Provas objetivas	E; C	60%	Sim (AA)	Prova discursiva	E; C	50%								
MP/RR	1	2022	Técnico	Prova objetiva	E; C	60	Sim (AA)	Prova discursiva	E; C	6								
MP/AL	1	2018	Técnico	Prova objetiva	E; C	50%												
MP/BA	197	2017	Assistente Técnico-Administrativo	Prova objetiva	E; C	50%	Sim (AA)	Redação	E; C	6								
MP/BA	2650	2017	Assistente Técnico-Administrativo	Prova objetiva	E; C	50%	Sim (AA)	Redação	E; C	6								
MP/CE	1	2019	Técnico	Provas objetiva	E; C	36	Sim (AA)	Prova discursiva	E; C	15								
MP/PI	1	2018	Técnico	Prova objetiva	E; C	36												
MP/PE	1	2018	Técnico	Prova objetiva	E; C	240	Sim (AA)	Prova discursiva	E; C	60								
MP/GO	1	2022	Assistente e Secretário	Prova objetiva	E; C	50%	Sim (AA)	Redação	E; C	5	Avaliação de títulos	C						
MP/MG	1	2022	Oficial do MP	Prova objetiva	E; C	50%	Sim (AA)	Prova discursiva/redação	E; C	50%								
MP/RJ	-	2019	Técnico e Oficial	Prova escrita objetiva	E; C													
MP/SC	1	2022	Auxiliar do Ministério Público	Prova escrita objetiva	E; C	40q												
MP/RS	2	2021	Técnico	Prova objetiva	E; C	60%												
MP/SP	2	2022	Oficial de Promotoria	Prova objetiva	E; C	40	Sim (AA)	Prova Prática de Digitação	C									

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Legenda: C = caráter (E = eliminatória; C = classificatória); N = nota mínima; Q = quantidade máxima de aprovados. (AA) = quando possui quantidade máxima de candidatos de acordo com as modalidades de ação afirmativa.

Tabela 9 – Etapas dos concursos para cargos de nível superior

Unidade ministerial	Nº e ano do edital de abertura		Cargo	Etapas												
				Etapa 1	C	N	Q	Etapa 2	C	N	Q	Etapa 3	C	N	Q	
CNMP	1	2023	Analista	Prova objetiva	E;C	36	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	18						
MPU	1	2018	Analista	Prova objetiva	E;C	36	Sim (AA)	Prova Discursiva	E;C							
MP/AP	1	2021	Analista	Prova objetiva	E;C	6 e 9		Prova Discursiva	E;C	5		Avaliação de títulos	C			
MP/PA	1	2022	Analista, Técnico e Técnico Especial	Provas objetivas	E;C	60%	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	50%		Avaliação de títulos	C			
MP/RR	1	2022	Analista	Prova objetiva	E;C	60	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	6		Prova de títulos	C			
MP/AL	1	2018	Analista e outros	Prova objetiva	E;C	50%										
MP/BA	197	2017	Analista	Prova objetiva	E;C	50%	Sim (AA)	Redação	E;C	6		Avaliação de títulos	C			
	2650	2017	Analista	Prova objetiva	E;C	50%	Sim (AA)	Redação	E;C	6						
MP/CE	1	2019	Analista	Provas objetivas	E;C	36	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	15		Avaliação de títulos	C			
MP/PI	1	2018	Analista	Prova objetiva	E;C	36	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	20						
MP/PE	1	2018	Analista	Prova objetiva	E;C	240	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	60		Avaliação de títulos	C			
MP/GO	1	2022	Analista	Prova objetiva	E;C	50%	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	5		Avaliação de títulos	C			
MP/MS	1	2022	Analista – Direito	Prova objetiva	E;C	50%	Sim (*)	Prova discursiva	C							
			Analista (várias especialidades)	Prova objetiva	E;C	50%										
MP/MG	1	2022	Analista	Prova objetiva	E;C	50%	Sim (AA)	Prova discursiva/redação	E;C	50%						
MP/RJ	-	2019	Analista	Prova escrita objetiva	E;C											
MP/SC	1	2022	Analista	Prova escrita objetiva	E;C	30										
MP/RS	1	2021	Analista	Prova objetiva	E;C	60%	Sim (AA)	Prova discursiva	E;C	60%						
MP/SP	1	2018	Analista – Direito	Prova objetiva	E;C	60		Prova escrita e discursiva	E;C	50						
	2	2018	Analista (várias especialidades)	Prova objetiva	E;C		Sim (AA)	Prova discursiva	E;C							
	1	2022	Analista	Prova objetiva	E;C	35	Sim (AA)	Prova de títulos	C							

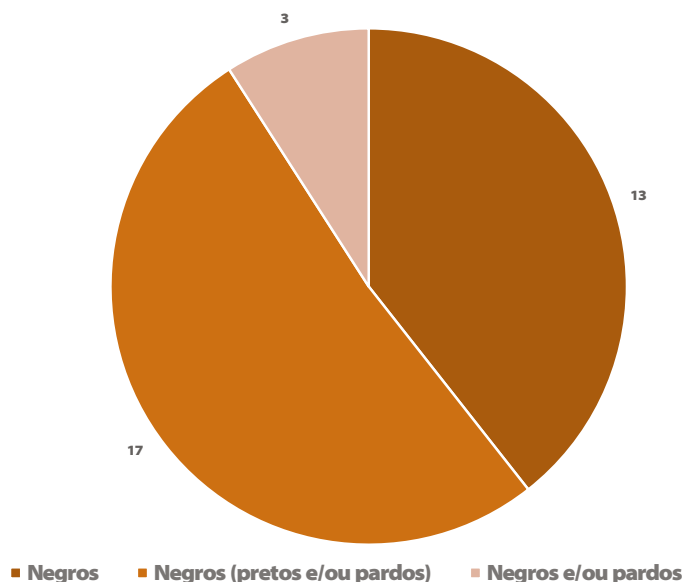
Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Legenda: C = caráter (E = eliminatória; C = classificatória); N = nota mínima; Q = quantidade máxima de aprovados. (AA) = quando possui quantidade máxima de candidatos de acordo com as modalidades de ação afirmativa. (*) cláusula de barreira.

IDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

Dos 33 editais de abertura analisados dos concursos de servidores, a maioria, isto é, 17 editais, utiliza a categoria “negros” com a especificação de “pretos e/ou pardos”, de acordo com o Gráfico 26. Além disso, 13 editais utilizam-se somente da categoria “negros”. Verifica-se ainda a utilização consorciada das categorias “negros e/ou pardos” em três editais.

Gráfico 26 - Categorias étnico-raciais utilizadas nos editais de concurso de servidores



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Em todos os editais identificados existe a previsão de ocorrer a verificação da autodeclaração étnico-racial mediante uma análise com base nos aspectos fenotípicos, em explícita referência à Resolução CNMP nº 170/2017. Todavia, verifica-se que alguns editais também sinalizam para a possibilidade de consideração subsidiária de outras informações, de acordo com a referida resolução.

Com relação ao momento em que a verificação da autodeclaração é prevista para acontecer, dos 33 editais analisados, foi possível identificar somente em 15 editais o momento que a heteroidentificação deve ocorrer. Destaca-se que, diferentemente dos concursos de membros que possuem uma quantidade maior de fases, os concursos de servidores possuem uma média de uma a três fases. Nesse sentido, verificou-se que os 15 editais que possuem a informação direcio-

nam para as fases finais a realização do procedimento de heteroidentificação, por meio de expressões como “após as duas etapas” (MP/SP 2018), “após resultado das provas objetiva e discursiva” (MP/MG 2022) e “antes da homologação dor resultado final” (MP/PI 2018).

Dos 33 editais analisados, em 28 deles é possível identificar como deve ocorrer o procedimento de verificação, se de forma presencial ou virtual/on-line. Verifica-se que, desses 28 editais, a maior parte prevê que a verificação ocorra de modo presencial, contudo em três deles a previsão é de que aconteça por análise de fotos e vídeos enviados pelos candidatos no momento da inscrição – são editais publicados em 2022, do MP/MG, MP/BA e MP/RR. Cabe registrar que o contexto da pandemia de Covid-19, com a necessidade do isolamento social, impôs uma série de questões para a realização dos certames, como provavelmente foi o caso da realização de procedimentos de verificação da autodeclaração étnico-racial de forma on-line.

Por fim, outro ponto relevante a ser destacado é a consequência para os candidatos no caso de indeferimento da autodeclaração. Em sete dos 33 editais, essa informação não foi localizada. Nesse sentido, de 26 editais com a informação disponível e explícita, somente um edital indica que o candidato será eliminado do certame caso não seja considerado uma pessoa negra no procedimento de heteroidentificação. Outros dois editais sinalizam que ocorrerá a exclusão do candidato da reserva de vagas. Ainda, 23 editais explicitam que o candidato deverá ser direcionado para a ampla concorrência.

TEMA DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL COMO CONTEÚDO OBRIGATÓRIO

Dos 33 editais de concursos de servidores analisados, constata-se somente em 14 editais a menção ao tema da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório para as provas de um ou mais cargos. Em nenhum dos 11 editais com vagas para cargos de nível fundamental a temática da igualdade étnico-racial foi contemplada nos conteúdos de estudo.

Já entre os 17 editais com cargos de nível médio, destaca-se somente o do CNMP 2023, que apresenta o conteúdo como referência para um dos cargos, e o do MP/PA 2022, que dispõe para todos os cargos. Os outros 15 editais não apresentam o conteúdo para cargos de nível médio.

Por fim, com relação aos 21 editais com cargos de nível superior, 14 deles

apresentam a temática para, no mínimo, um dos cargos. Em geral, o tema está presente nos conteúdos dos cargos de Analista com especialidade em Direito e em Serviço Social. A temática também é contemplada, em menor grau, em especialidades como Pedagogia e Psicologia. Nas especialidades de História e Publicidade e Propaganda, a temática está presente somente em um edital.

Considerando a quantidade e a diversidade de cargos que cada edital dispõe, é tímida a presença e a indicação da temática da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório para estudo dos candidatos.

Nos editais e cargos que indicaram a temática, verifica-se que há uma predominância de duas legislações: a Lei nº 7.716/1996, relativa aos crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor, e o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), principalmente destinados aos cargos de Analista com especialidade em Direito. No caso de Analista – Serviço Social, ganha destaque a menção aos “afrodescendentes” e “indígenas” como grupos públicos-alvo de políticas e programas sociais.

Quadro 2 – Tema da igualdade étnico-racial como conteúdo nos concursos de cargos de nível médio

Edital/Concurso	Sim/Não	Cargo e especialidade
CNMP 1/2023	Sim	Técnico do CNMP – Apoio técnico-administrativo – Segurança Institucional
MP/PA 2022	Sim	Todos os cargos
MPU 2018	Não	Nenhum
MP/CE 2019	Não	Nenhum
MP/PE 2018	Não	Nenhum
MP/AL 2018	Não	Nenhum
MP/BA 2022	Não	Nenhum
MP/BA 2017	Não	Nenhum
MP/AP 2021	Não	Nenhum
MP/GO 1/2022	Não	Nenhum
MP/PI 2018	Não	Nenhum
MP/MG 2022	Não	Nenhum
MP/SP 2/2022	Não	Nenhum
MP/RJ 2019	Não	Nenhum
MP/RR 2022	Não	Nenhum
MP/SC 1/2022	Não	Nenhum
MP/RS 2/2021	Não	Nenhum

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Quadro 3 – Tema da igualdade étnico-racial como conteúdo nos concursos de cargos de nível superior

Edital/Concurso	Sim/Não	Cargo e especialidade
CNMP 1/2023	Sim	Analista – Direito
MP/PA 2022	Sim	Todos os cargos
MP/AL 2018	Sim	Analista – Direito
MP/CE 2019	Sim	Analista – Serviço Social
MP/MG 2022	Sim	Analista – História; Analista – Serviço Social
MP/AP 2021	Sim	Analista – Serviço Social
MP/PE 2018	Sim	Analista – Direito; Analista – Pedagogia
MP/GO 1/2022	Sim	Analista – Direito
MP/MS 2022	Sim	Analista – Direito
MP/SP 1/2022	Sim	Analista – Serviço Social
MP/SP 1/2018	Sim	Analista – Direito
MP/RS 1/2021	Sim	Analista – Direito
MP/RR 2022	Sim	Analista – Serviço Social
MP/BA 2022	Sim	Analista – Pedagogia; Analista – Serviço Social
MP/BA 2017	Não	Nenhum
MP/RJ 2019	Não	Nenhum
MP/SP 2/2018	Não	Nenhum
MP/SC 1/2022	Não	Nenhum
MP/PI 2018	Não	Nenhum
MPU 2018	Não	Nenhum

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Ademais, destaca-se a relevância que a temática ganhou no edital do concurso do MP/PA 2022, no conteúdo comum a todos os cargos. Em uma área denominada “Legislação Estadual e Institucional”, a temática esteve presente pela menção ao Estatuto da Igualdade Racial do Estado, junto aos documentos importantes para o concurso, como a Lei Orgânica, conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Conteúdo no edital MP/PA 2022

<p>Edital MP/PA 2022 – LEGISLAÇÃO ESTADUAL E INSTITUCIONAL (Para todos os cargos) Lei Estadual nº 5.810/1994 – Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. Lei Estadual nº 9.341/2021 – Institui o Estatuto da Equidade Racial no Estado do Pará, adota os preceitos da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010, e altera a Lei Estadual nº 6.941, de 17 de janeiro de 2007. Lei Complementar Estadual nº 057/2006 – Lei Orgânica do Ministério Público do Estado do Pará.</p>
--

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Pode-se considerar uma boa prática, uma vez que os editais de concursos de servidores apresentam uma diversidade de cargos e, por consequência, de conteúdos obrigatórios. Além disso, a disposição da temática étnico-racial em uma área de evidência, como a legislação estadual e institucional, pode contribuir para maior reconhecimento de sua importância.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Conforme indicado na seção da metodologia da pesquisa, o Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nos Concursos Públicos de Membros/as e Servidores/as do Ministério Público foi respondido e preenchido por todas as unidades e ramos ministeriais, totalizando 32 unidades/ramos, incluindo as 26 unidades estaduais, os quatro ramos do MPU, o CNMP e o Setor de Concursos de Servidores do MPU, centralizado no MPF. Destaca-se, assim, que os questionários do MPT, MPF, MPDFT e MPM referem-se somente aos concursos de membros.

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INGRESSO DE MEMBROS E SERVIDORES

A maior parte dos respondentes, isto é, 30 unidades/ramos, afirmou que implementam algum tipo de ação afirmativa para pessoas negras nos concursos públicos de membros e/ou servidores, considerando a Resolução do CNMP nº 170/2017 e outras iniciativas.

Somente o MP/MA e o MP/AM responderam que não implementam nenhuma ação afirmativa. Destaca-se que, desde 2017, as unidades não realizaram concurso de servidores, e somente o MP/AM lançou um edital para concurso de membros em 2022, o que pode explicar, em certa medida, um entendimento de que não implementam ação afirmativa em razão da não realização de concursos no período.

A modalidade de ação afirmativa predominante entre as unidades é a reserva de vagas (cotas), nos termos da Resolução CNMP nº 170/2017. Entre os sujeitos e público-alvo contemplados com as cotas destacam-se as pessoas negras e pessoas com deficiência. Além disso, pessoas indígenas, quilombolas, transgêneros e com hipossuficiência econômica também são contempladas por algumas unidades, conforme Quadro 5.

Quadro 5 – Outros sujeitos público-alvo da reserva de vagas entre as unidades e ramos ministeriais

Sujeitos público-alvo	Unidades e ramos ministeriais
Indígenas	MP/MS; MP/RJ; MPF; MPT; MP/PA
Quilombolas	MPT; MP/PA
Hipossuficiência econômica	MP/RJ
Pessoas transgêneros	MPT

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Entre as 32 unidades/ramos ministeriais respondentes, 16 afirmaram que publicaram algum ato normativo em referência ou relacionado à Resolução CNMP nº 170/2017 e a sua disposição de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos de membros e servidores. Em geral, as unidades/ramos mencionaram como atos normativos editais de abertura e/ou regulamentos de concursos que fazem referência à reserva de vagas (cotas). No entanto, algumas unidades/ramos também informaram a existência e a publicação de resoluções dos seus próprios Conselhos Superiores, como “recepção” da Resolução do CNMP em suas unidades.

Já com relação à publicação de ato normativo para regulamentação do procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial, verifica-se que 16 unidades/ramos ministeriais publicaram atos normativos sobre o procedimento. Dessas 16 unidades/ramos, 12 referiram-se a editais de abertura ou regulamentos gerais dos concursos que faziam referência em artigos ou itens sobre a verificação da autodeclaração étnico-racial. Somente quatro unidades/ramos apresentaram atos normativos específicos sobre o procedimento no formato de portarias dos seus órgãos colegiados superiores e/ou das procuradorias-gerais.

A pesquisa também buscou identificar outras experiências e/ou modalidades de ação afirmativa que poderiam ser realizadas pelas unidades e ramos. Nesse sentido, algumas unidades destacaram a criação de instâncias especializadas na promoção da igualdade étnico-racial e a realização de cursos e atividades de formação sobre esse tema. Tais temáticas e respostas não serão exploradas neste relatório devido à pesquisa possuir eixos e instrumentos de análise específicos para abordá-las.

Todavia, duas unidades, o MP/SC e o MP/RO, sinalizaram outros mecanismos de ação afirmativa que incidem diretamente nos concursos públicos e no ingresso e presença de membros e servidores na instituição. O MP/SC informou

sobre a política institucional de equidade e diversidade que, entre as disposições, busca incentivar a participação de pessoas negras, com deficiência e de mulheres no Ministério Público em concursos. Além disso, destaca-se o incentivo para a equidade de gênero, raça e outras diversidades no acesso às funções de órgãos/comissões de decisão da unidade, conforme pode ser observado no Quadro 6.

Quadro 6 - Ato MP/SC 896/2022: Política de equidade de gênero e raça, de diversidade e de prevenção e de enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação⁸

“a) fomentar a inscrição e o ingresso de mulheres, negros e outros grupos raciais e de pessoas com deficiência nos concursos públicos promovidos pelo Ministério Público, evitando abordagens que exponham os(as) candidatos(as) a situações discriminatórias (...); f) promover e acompanhar, (...) a coleta de dados estatísticos sobre a composição do corpo funcional próprio (...); II - promoção da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, raça e outras diversidades em todos os âmbitos da vida funcional, na ascensão e nas funções gerenciais, nas chefias e nos assessoramentos, especialmente nos órgãos de comando e de decisão, nas comissões e nas bancas examinadoras de concurso de ingresso e de cursos de vitaliciamento e de formação continuada, (...)”.

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Já o MP/RO, por meio de uma resolução da sua Procuradoria-Geral de Justiça (PGJ), estabeleceu, em março de 2023, a reserva de, preferencialmente, 50% dos cargos em comissão e função gratificada para pessoas negras e indígenas⁹. Além disso, a unidade informou a tramitação de um Projeto de Lei (PL), enviado pelo PGJ à Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia, para estabelecer, no formato de lei, a reserva de 20% de vagas para negros e 5% para indígenas nos concursos para cargos efetivos no MP/RO. Trata-se da Lei Complementar nº 1.188, sancionada em 11 de abril de 2023¹⁰.

Esses avanços sinalizados pelo MP/RO e MP/SC estão em conexão com o artigo 3º da Resolução CNMP nº 170/2017, que garante e incentiva as unidades e os ramos ministeriais a “instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o

8 Disponível em: <<https://www.mpsc.mp.br/atos-e-normas/detalhe?id=3253>>.

9 Disponível em: <<https://www.mpro.mp.br/pages/comunicacao/noticias/view-noticias/697259>>.

10 Disponível em: <<https://mpro.mp.br/pages/comunicacao/noticias/view-noticias/751353>>.

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”.

Outras modalidades de ação afirmativa, como bônus¹¹ e bolsas de estudo¹², não foram mencionadas por nenhuma das unidades/ramos ministeriais.

Ademais, destacam-se algumas experiências de ação afirmativa focalizadas nos concursos públicos do Ministério Público brasileiro e que são desenvolvidas por coletivos, movimentos sociais e associações externas ao órgão. Tais experiências foram identificadas por pesquisa exploratória.

Criado em 2020, o “Projeto Identidade” é fruto de uma parceria entre a Associação Nacional dos Procuradores da República, a Educafro e a Fundação Pedro Jorge. Trata-se de um curso gratuito, com o trabalho de voluntários, para preparação de “bacharéis em direito negras e negros que desejem se preparar para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público Federal”¹³.

Outra experiência voluntária e sem vínculo institucional com o Ministério Público é o “Projeto Tecendo Diversidade no MPT”¹⁴. Um projeto que busca realizar o acompanhamento integral de “mulheres negras bacharéis em direito que tenham interesse em integrar a carreira do MPT como procuradoras do trabalho”. Dentre as atividades realizadas, destacam-se a “captação e distribuição de bolsas de cursos preparatórios para concurso, fornecimento de aulas voluntárias de temas essenciais à aprovação no concurso, acompanhamento psicológico com valores sociais” (SANTOS; ANABUKI, 2021, p. 81).

CONCURSOS PARA INGRESSO DE MEMBROS

Vinte e uma unidades estaduais e os quatro ramos do MPU responderam de forma afirmativa sobre o lançamento de, pelo menos, um edital de abertura, de junho de 2017 – a partir da vigência da Resolução CNMP nº 170/2017 – até a data de resposta do questionário. Cinco unidades estaduais não realizaram concursos para ingresso na carreira de membros no período, a saber: MP/AL, MP/ES, MP/MA, MP/RN e MP/RO. Essa situação dificulta, sobremaneira, o impacto que as ações afirmativas podem ter no quadro funcional da instituição (cf. SILVA, 2022).

11 Bônus é um tipo de ação afirmativa que concede pontuações extras ou conceitos/notas positivos para candidatos de determinados grupos em processos de seleção.

12 Bolsa de estudo é um tipo de ação afirmativa com a concessão de bolsas que visam apoiar candidatos de determinados grupos na preparação para concursos e processos seletivos.

13 Disponível em: <<https://www.anpr.org.br/projetoidentidade>>.

14 Disponível em: <<https://www.instagram.com/tecendodiversidadempt/>>.

Das 21 unidades e quatro ramos ministeriais que realizaram a publicação de editais no período, a maior parte possui concursos finalizados e com dados completos sobre o percurso dos candidatos, como a quantidade de inscritos e/ou aprovados. Na Tabela 10, é possível verificar a situação das planilhas preenchidas e enviadas pelas unidades. No total, por meio do questionário, foram identificados 37 editais de abertura/concursos¹⁵.

Tabela 10 – Quantidade de editais/concursos segundo a situação das informações recebidas

Situação	Qtde.
Concursos finalizados, com dados completos	20
Concursos em andamento ou com informações não disponíveis ou com dados parciais	15
Não enviaram planilha	2
Total de editais/concursos identificados	37

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Dessa maneira, a seguir apresentam-se os dados referentes aos 20 concursos públicos para ingresso de membros já finalizados e com dados completos disponíveis. Na Tabela 11, é possível verificar a quantidade total de vagas ofertadas, de pessoas inscritas e aprovadas, de acordo com as diferentes modalidades de concorrência, ampla e reserva de vagas.

Tabela 11 – Quantidade absoluta e percentual de vagas, inscritos e aprovados nos concursos de membros

		Ampla concorrência	Negros	PcD	Outros	Total
Vagas	Nº	382	108	43	5	538
	%	71	20,1	8	0,9	100,0
Inscritos	Nº	109.713	14.914	2.266	343	134.753 127.236 (*)
	%	86,2	11,7	1,8	0,3	100,0
Aprovados	Nº	877	83	20	0	981
	%	89,4	8,5	2,1	0	100,0

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

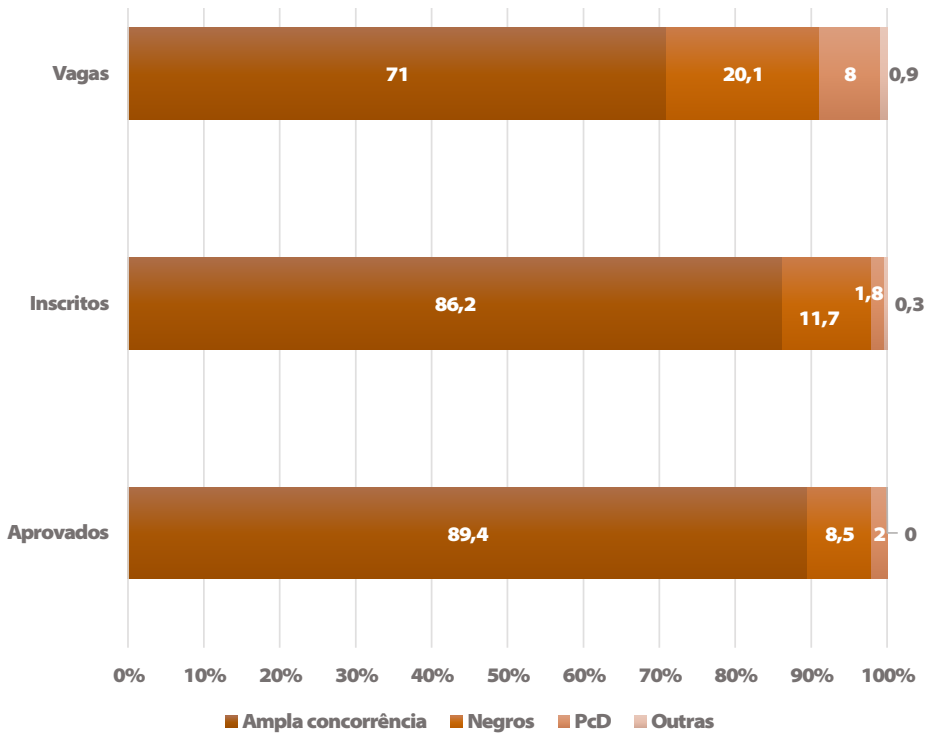
(*) A quantidade total de inscritos nos 20 concursos é de 134.753. Porém, o total de 7.580 inscritos no concurso do MP/GO/2021 não foi informado de forma desagregada de acordo com as modalidades de concorrência. Portanto, o total utilizado para gerar os valores percentuais foi de 127.236 (excluindo os 7.580 do MP/GO/2021).

15 Na análise de editais de concursos de membros, identificaram-se 36 editais. O MP/SC apresentou um edital mais recente, do final de 2022.

No total, conforme a Tabela 11 e o Gráfico 27, foram oferecidas 538 vagas nesses 20 concursos. Dessas vagas, 382 (71%) foram destinadas para ampla concorrência, enquanto 108 (20,1%) foram reservadas para pessoas negras, 43 (8%) para pessoas com deficiência e 5 (0,9%) para outras reservas, no caso, para pessoas com hipossuficiência econômica, no concurso do MP/RJ.

A quantidade total de pessoas inscritas foi 134.753 candidatos. Observando as distribuições percentuais, foram 86,2% dos candidatos inscritos nas vagas de ampla concorrência, enquanto 11,7% concorreram nas vagas reservadas aos negros. Já as vagas para pessoas com deficiência acolheram 1,8% dos inscritos, e as vagas para pessoas com hipossuficiência, 0,3%.

Gráfico 27 - Distribuição percentual de vagas, inscritos e aprovados em 20 concursos de membros, segundo a modalidade



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Mesmo considerando que se trata de uma análise limitada, os números indicam a quantidade percentual de reserva na previsão dos 20% que são estabelecidos pela Resolução CNMP nº 170/2017. No entanto, ainda observando a distri-

buição percentual, destaca-se uma proporção de candidatos inscritos inferior ao percentual de vagas ofertadas para as ações afirmativas.

Ao final, nesses 20 concursos, houve 981 aprovados, correspondendo a 877 (89,4%) aprovados na ampla concorrência, 83 (8,5%) nas vagas para negros, 20 (2%) nas vagas para pessoas com deficiência e nenhum aprovado nas vagas para pessoas com hipossuficiência econômica.

A Tabela 12 apresenta as informações por concursos, com a possibilidade de observar com maior atenção alguns casos que, embora tenham reservado vagas para pessoas negras e tenham quantidade de inscritos em tais vagas, não tiveram aprovados, por exemplo, o concurso do MP/RJ 2021.

Por outro lado, concursos como os do MP/PI, MP/MT e MP/TO, que aprovaram uma quantidade maior de pessoas nas vagas reservadas para negros, requerem pesquisas e controles futuros com o objetivo de verificar se novas vagas foram dispostas para o certame e se os candidatos excedentes foram convocados e nomeados. Considerando-se apenas as vagas reservadas para negros, dentro do limite de preenchimento do edital de abertura, teremos apenas 41 negros aprovados.

Tabela 12 – Quantidade de vagas e de aprovados em 20 concursos de membros

Concurso/Edital		Vagas			Aprovados				
		Total	AC	Negros	PcD	Total	AC	Negros	PcD
MPM	2020	6	4	1	1	18	16	2	0
MP/MS	2017	10	7	2	1	8	8	0	0
MP/MT	2019	3	2	1	0	118	103	11	4
MP/PB	2018	10	7	2	1	45	42	3	0
MP/PI	2018	5	3	1	1	98	75	17	6
MP/PR	2021	7	4	2	1	50	48	2	0
MP/PR	2018	10	8	1	1	45	45	0	0
MP/RJ	2021	51	33	10	3	25	25	0	0
MP/SC	2019	23	18	4	1	15	15	0	0
MP/SC	2020	4	3	1	0	35	33	1	1
MP/TO	2021	7	5	1	1	68	54	11	3
MP/AP	2021	9	6	2	1	40	32	5	3
MPDFT	2021	0	0	0	0	44	42	1	1
MP/GO	2019	40	30	8	2	21	21	0	0
MP/GO	2021	39	27	8	4	45	41	3	0
MP/MG	2018	50	35	10	5	58	51	7	0
MP/MG	2019	50	35	10	5	49	44	5	0
MP/MG	2021	60	42	12	6	45	42	3	0
MP/SP	2017	67	49	14	4	67	65	2	0
MP/SP	2019	87	64	18	5	87	75	10	2
Total	538	382	108	43	981	877	83	20	

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

*Em vermelho, os números referem-se aos concursos sem aprovados nas vagas reservadas para negros ou com aprovação abaixo do número de vagas reservadas.

Obs.: Com o objetivo de melhorar a visualização da tabela, não há na quantidade de vagas uma coluna que visibilize, no concurso do MP/RJ, as cinco vagas destinadas para pessoas com hipossuficiência econômica. Destaca-se ainda que não houve aprovados para tais vagas.

Na Tabela 13, é possível verificar os percursos/fluxos de 18 concursos, com informações sobre os classificados em cada etapa/fase. Em geral, observa-se que as primeiras etapas/provas são decisivas para exclusão e desclassificação de candidatos e para a permanência dos possíveis aprovados. Na maioria dos concursos, após a transição da 1ª para a 2ª fase (exemplos: MPM, MP/RJ e MP/SC) ou da 2ª para a 3ª fase (exemplos: MP/TO, MP/PB, MP/MT e MP/MS), a quantidade de candidatos por modalidade se mantém. Já as fases finais, na maior parte dos concursos, possuem um menor impacto nas dinâmicas de exclusão ou aprovação de candidatos. Futuras análises podem concentrar-se em avaliar, com maior atenção, os pesos que as quantidades máximas de aprovados e a exigência de notas mínimas por bloco de prova podem ter nas classificações fase a fase.

Tabela 13 – Quantidade de inscritos e classificados por etapa/fase em 18 concursos de membros

Concurso		Inscritos					1ª etapa/fase				2ª etapa/fase				3ª etapa/fase		
		Total	AC	Nº	PcD	H	AC	Nº	PcD	H	AC	Nº	PcD	H	AC	Nº	PcD
MPM	2020	2231	1876	320	35		88	20	5		16	2	0		16	2	0
MP/MS	2017	4257	3870	347	40		135	38	16		26	1	0		8	0	0
MP/MT	2019	3.009	2482	489	38		113	27	9		101	18	5		94	14	5
MP/PB	2018	4593	3754	715	124		247	50	61		210	36	21		45	3	0
MP/PI	2018	2525	2525	351	56		140	40	20		104	33	12		91	13	11
MP/RJ	2021	6095	4696	923	133	343	406	225	42	33	26	0	0	0	25	0	0
MP/SC	2019	5105	4705	343	57		180	146	23		15	0	0		15	0	0
MP/SC	2020	6714	6120	529	65		180	49	13		33	1	1		33	1	1
MP/TO	2021	1316	1055	240	21		63	12	7		63	19	7		54	12	5
MP/AP	2021	2928	2267	545	116		147	41	20		130	29	17		38	10	5
MPDFT	2021	11451	9570	1624	257		252	103	5		46	3	1		47	1	1
MP/GO	2019	9742	8188	1316	238		6585	821	165		161	53	12		22	0	0
MP/GO	2021	7580	NDI	NDI	NDI		4342	830	129		138	55	20		51	5	0
MP/MG	2018	6313	5476	747	90		302	81	15		60	9	0		51	7	0
MP/MG	2019	9671	8134	1376	161		280	85	27		50	7	0		46	5	0
MP/MG	2021	10408	8796	1428	184		322	84	21		50	6	0		50	6	0
MP/SP	2017	13189	11844	1146	199		502	130	34		134	7	3		65	2	0
MP/SP	2019	16740	14651	1795	294		540	151	46		121	36	11		75	10	2
Total		123867	100009	14234	2108	343	14824	2933	658	33	1484	315	110	0	826	91	30

Legenda

PROVA PREAMBULAR OBJETIVA
PROVA ESCRITA, DISCURSIVA E/OU SUBJETIVA
PROVA ORAL
PROVA DE TRIBUNA

4ª etapa/fase			5ª etapa/fase			6ª etapa/fase			7ª etapa/fase			8ª etapa/fase		
AC	Nº	PcD	AC	Nº	PcD	AC	Nº	PcD	AC	Nº	PcD	AC	Nº	PcD
16	2	0	16	2	0									
8	0	0												
94	14	5	94	14	5									
45	3	0	42	3	0	42	3	0						
75	17	6												
25	0	0	25	0	0									
15	0	0	15	0	0									
33	1	1	33	1	1									
54	11	5	54	11	5	54	11	5						
33	5	3	33	5	3	32	5	3						
42	1	1	42	1	1									
21	0	0	21	0	0	21	0	0	21	0	0	21	0	0
51	5	0	51	5	0	41	3	0	41	3	0	41	3	0
51	7	0	51	7	0									
44	5	0	44	5	0									
42	3	0	42	3	0									
649	74	21	563	57	15	190	22	8	62	3	0	62	3	0

PROVA DE TÍTULOS
INSCRIÇÕES (PRELIMINAR OU DEFINITIVA)
EXAMES E AVALIAÇÕES (VIDA PREGRESSA, PSICOTÉCNICO)
CURSO DE FORMAÇÃO

COMISSÕES ORGANIZADORAS E AVALIADORAS

As 21 unidades estaduais e os quatro ramos ministeriais informaram o nome completo e o vínculo institucional dos integrantes das comissões organizadoras e dos examinadores/avaliadores dos certames. As comissões, em geral, são compostas por membros do Ministério Público, integrantes de outros órgãos e associações de classe do sistema de justiça, como Tribunais de Justiça e Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Além disso, em algumas unidades, tem-se a presença de servidores do Ministério Público e de professores vinculados ao ensino superior.

PROCEDIMENTO DE VERIFICAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

As 21 unidades estaduais e os quatro ramos ministeriais que realizaram concursos para ingresso de membros, no período destacado na pesquisa, afirmaram que estava previsto o procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial. Em geral, o procedimento é realizado por comissões/bancas de heteroidentificação que possuem, em média, três e cinco integrantes, com exceção do MP/RJ, que sinalizou 12 integrantes, e do MP/PA, com sete integrantes.

Dessas 25 unidades e ramos, em 13 delas, os membros do Ministério Público são integrantes das comissões/bancas de heteroidentificação. Em oito unidades/ramos, os servidores também são integrantes. Representantes do movimento negro integram comissões/bancas em quatro unidades. Estagiários do Ministério Público e representantes da Ordem dos Advogados do Brasil não fazem parte dos procedimentos de verificação da autodeclaração étnico-racial de nenhuma dessas unidades e ramos ministeriais. Outros integrantes mencionados foram assistentes sociais e médicos do Ministério Público e representantes de conselho de políticas públicas sobre igualdade racial. Quatro unidades sinalizaram que a composição das bancas/comissões de heteroidentificação são de responsabilidade das empresas/fundações contratadas para organização e aplicação das provas. Uma dessas quatro afirmou que a empresa organizadora escolheu pessoas com notório saber sobre a questão étnico-racial.

Das 25 unidades, destaca-se que 15 delas afirmaram que os integrantes das comissões/bancas de heteroidentificação realizam cursos de treinamento e formação preparatórios para tal procedimento.

O fenótipo figura como um critério para a verificação da autodeclaração

étnico-racial em todas as 25 unidades/ramos ministeriais. Já a ascendência e os documentos foram indicados por duas unidades como critérios para verificar a autodeclaração étnico-racial. Além disso, o MPM indicou a realização de entrevistas como outro critério. Ademais, quatro unidades/ramos sinalizaram para informações subsidiárias ao fenótipo, em referência ao artigo 5º da Resolução CNMP nº 170/2017, que assegura que o procedimento de heteroidentificação “avaliará o candidato primordialmente com base no fenótipo ou, subsidiariamente, em quaisquer outras informações que auxiliem a análise acerca de sua condição de pessoa negra”¹⁶. Tais informações subsidiárias ao fenótipo não foram indicadas pelas unidades e ramos, assim como nos editais de abertura não são apresentados.

Sobre o quórum de decisão para deliberação da comissão/banca que executa o procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial, 23 unidades/ramos afirmaram que se orientam pela maioria (simples ou absoluta) dos integrantes. O quórum de unanimidade foi indicado somente por duas unidades.

Os candidatos que não são avaliados na condição de pessoa negra pelo processo de heteroidentificação, na maior parte das unidades/ramos, isto é, em 17 delas, são direcionados para concorrer na ampla concorrência. Em seis unidades, os candidatos são eliminados do certame. Outras duas unidades esclareceram que os candidatos são direcionados para ampla concorrência desde que obtenham pontuação/classificação para tanto.

AÇÕES AFIRMATIVAS E AS ORDENS DE CONVOCAÇÃO E NOMEAÇÃO

Sabe-se que as dinâmicas de convocação e nomeação nos concursos públicos são centrais para a efetividade das ações afirmativas¹⁷. Nesse sentido, foi solicitado, ainda no questionário, que as unidades e ramos ministeriais simulassem a ordem prevista para a convocação das pessoas aprovadas, por modalidade de concorrência. A solicitação foi que considerassem as regras do último concurso para membros, realizado pela unidade, seja com o edital lançado ou o concurso já finalizado.

¹⁶ Eduardo dos Santos e Roseli Faria (2021, p. 161-162) ressaltam que a Resolução CNMP nº 170/2017, ao indicar os critérios para a heteroidentificação, “inovou ao identificar elementos subsidiários ao fenótipo, em desacordo com a forma como o racismo ocorre no país – baseado no fenótipo dos indivíduos –, dificultando assim a função teleológica da política afirmativa”.

¹⁷ Conforme Santos e Faria (2021) refletem, com exemplo de concurso da Advocacia-Geral da União (AGU), os critérios de alternância e proporcionalidade das modalidades das ações afirmativas devem ser considerados nas ordens de convocação e/ou nomeação, com riscos de efeitos negativos nas trajetórias, por exemplo, para futuras promoções ou remoções dos servidores.

No Quadro 7, verifica-se a resposta de 22 unidades e ramos ministeriais. Três unidades não fizeram a simulação (MP/RR, MPF e MP/RS), pois alegaram que a decisão de ordem de convocação não estava prevista nos editais. Verifica-se uma heterogeneidade de ordens de convocação, com uma considerável dispersão das vagas reservadas às pessoas negras e às pessoas com deficiência para as últimas vagas.

Quadro 7 - Simulação de ordem de convocação segundo modalidades de concorrência

	1ª VAGA	2ª VAGA	3ª VAGA	4ª VAGA	5ª VAGA	6ª VAGA	7ª VAGA	8ª VAGA	9ª VAGA	10ª VAGA
MP/PR	AC	AC	AC	AC	N	AC	AC	AC	N	PCD
MP/MS	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	PcD	N	N
MP/MT	AC	AC	N	AC	AC	AC	AC	N	AC	PcD
MP/PI	AC	AC	N	AC	PCD	AC	AC	N	AC	AC
MP/AC	AC	AC	AC	N	PcD	AC	AC	AC	N	AC
MP/MG	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	PcD	N	N
MP/SC	AC	AC	AC	AC	N	AC	AC	AC	AC	PcD
MP/PB	AC	AC	N	AC	PCD	AC	AC	N	AC	AC
MP/RJ	AC	AC	N	AC	PcD	Hipos.	AC	N	AC	PcD
MP/SE	AC	AC	N	AC	PCD	AC	AC	N	AC	AC
MP/AM	AC	AC	AC	AC	AC	AC	N	N	PcD	PcD
MP/TO	AC	PCD	N	AC	AC	AC	AC	N	AC	AC
MPM	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	N
MP/BA	AC	AC	AC	AC	AC	AC	N	N	N	PCD
MPT	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	PcD
MP/AP	AC	PcD	N	AC	AC	AC	AC	N	N	AC
MP/GO	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	PCD	N	N
MP/SP	AC	AC	AC	AC	N	AC	AC	AC	AC	PCD/N
MP/PE	AC	AC	N	AC	AC	AC	N	AC	PCD	AC
MP/PA	AC	AC	PcD	AC	N	AC	I	AC	Q	AC
MPDFT	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	N	N	PcD
MP/CE	AC	PcD	N	AC	AC	AC	AC	N	AC	AC

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa. Legenda: AC = ampla concorrência; PcD = pessoa com deficiência; N = negro; Hipos. = hipossuficiência econômica; I = indígena; Q = quilombola.

Destacam-se unidades, como o MP/MS, o MP/MG, o MP/AM e MPDFT, que direcionam as convocações das vagas reservadas para pessoas negras e PcD a partir da 7ª ou da 8ª vaga. Todavia, algumas unidades convocaram pessoas negras a partir da 3ª vaga, seguindo o princípio de que a reserva de vagas acontece quando o número total de vagas oferecidas for igual ou superior a três, conforme o artigo 2º da referida Resolução.

Por fim, com relação à ordem prevista para nomeação das pessoas aprovadas e convocadas, considerando as distintas modalidades de concorrência, 23 unidades afirmaram que seguem a pontuação dos candidatos no certame e consideram a proporção e alternância entre as reservas de vagas e a ampla concorrência. Duas unidades (MP/RR e MPF) destacaram que seguem somente a ordem de classificação, sem considerar os critérios de alternância e proporcionalidade.

CONCURSOS PARA INGRESSO DE SERVIDORES

Das 26 unidades estaduais, 14 responderam afirmativamente que realizaram algum concurso para ingresso de servidores a partir de 13 de junho de 2017, período de vigência da Resolução CNMP nº 170/2017. Além disso, o CNMP e o MPU também indicaram, cada um, a realização de um concurso para servidores durante o período. Portanto, totalizaram-se 16 unidades/ramos que enviaram informações, por meio do preenchimento de planilha, sobre a realização dos concursos de servidores que permitem analisar a implementação das ações afirmativas, observando, sobretudo, as quantidades de vagas, de inscritos e de aprovados.

No entanto, não são todas as unidades/ramos que possuem ou disponibilizaram todas as informações solicitadas. Isso ocorre devido a diversos fatores, um deles é o caso dos concursos em andamento, como o edital do CNMP, publicado em janeiro de 2023. Além disso, outras unidades e ramos não possuem todas as informações, como é o caso do MPU, em que os dados totais e agregados das aprovações dependiam de resposta da Cebraspe, banca organizadora contratada para a realização do concurso. Nesse sentido, a situação de respostas e preenchimento das planilhas é apresentada na Tabela 14.

Tabela 14 – Situação das informações enviadas pelas unidades e ramos sobre concursos de servidores

Informações enviadas	Unidades/ramos	Total
Quantidade de vagas, inscritos e aprovados	MP/AL; MP/RS; MP/PI; MP/SC; MP/SC; MP/AP; MP/GO*; MP/SP*	8
Somente a quantidade de vagas	CNMP; MP/PE; MP/MS	3
Somente a quantidade de vagas e inscritos	MP/MG; MPU; MP/RR	3
Somente a quantidade de vagas e aprovados	MP/BA; MP/PA	2
Total	-	16

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

(*) Unidades (MP/SP e MP/GO) que enviaram informações completas (quantidade de vagas, inscritos e aprovados) da maior parte dos processos seletivos/editais, com alguns processos seletivos ainda em andamento.

Na Tabela 15, é possível visualizar que, do conjunto de oito unidades, foi ofertado um total de 331 vagas; desse total, 13,6%, correspondendo a 45 vagas, foram destinadas aos negros. Destaca-se, desse modo, a distância dessa quantidade com o percentual de 20% estabelecido pela Resolução CNMP nº 170/2017. Isso ocorre, conforme discute-se em outras partes deste relatório, em razão do fracionamento das vagas por cargos/especialidades e por localidade/comarca.

Já com relação à quantidade aos inscritos, verifica-se um total de 426.262 pessoas inscritas, sendo 90,3% nas vagas de ampla concorrência e 8,2% das vagas destinadas aos negros.

Tabela 15 – Quantidade absoluta e percentual de vagas, inscritos e aprovados nos concursos de servidores

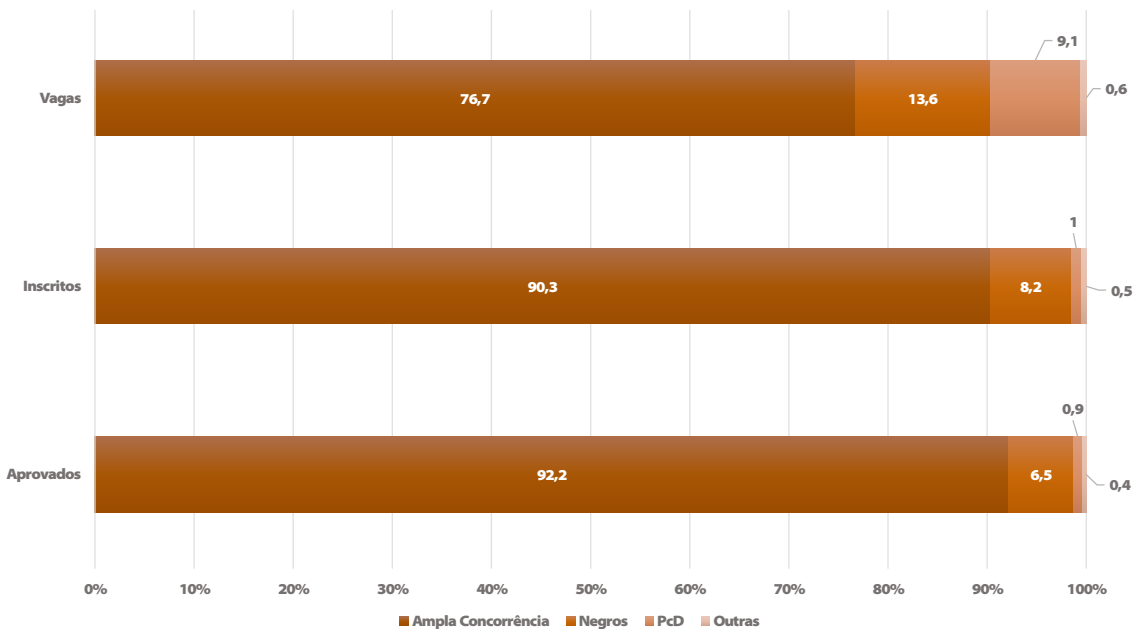
		Ampla concorrência	Negros	PcD	Outros	Total
Vagas	Nº	254	45	30	2	331
	%	76,7	13,6	9,1	0,6	100,0
Inscritos	Nº	384.857	35.103	4.212	2090	426.262
	%	90,3	8,2	1	0,5	100,0
Aprovados	Nº	68.942	4.851	691	269	74.753
	%	92,2	6,5	0,9	0,4	100,0

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Entre o total de 74.753 pessoas aprovadas, 92,2% foram candidatos aprovados nas vagas da ampla concorrência, enquanto, nas vagas reservadas para negros, os 4.851 aprovados corresponderam a 6,5%. Cabe destacar que o número de pessoas aprovadas é consideravelmente superior ao de vagas disponibilizadas.

Isso acontece em virtude de a maior parte dos concursos realizarem a disponibilização de vagas junto com a formação de cadastro reserva, com a possibilidade de criação de novas vagas, durante a validade dos certames. Dentre as unidades/ramos, o MP/GO destaca-se com uma quantidade considerável de editais com somente uma única vaga, para distintas localidades do estado de Goiás, sem a possibilidade de reserva de vagas para pessoas negras e com deficiência¹⁸. As informações desagregadas, por processo seletivo/edital e cargo, estão disponíveis no Apêndice F.

Gráfico 28 - Distribuição percentual de vagas, inscritos e aprovados nos concursos de servidores



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Apesar das diferenças nos números absolutos, o Gráfico 28 permite verificar que as possibilidades para a efetividade das ações afirmativas, em face das disposições da Resolução CNMP nº 170/2017, já são restritivas desde a quantidade das vagas, com um percentual de 13,6% do total como vagas reservadas aos negros e 9,1% às pessoas com deficiência, o que caracteriza 76,7% das vagas destinadas para a ampla concorrência. Ademais, entre as pessoas inscritas, o percentual é de

¹⁸ Observa-se que o MP/GO foi a única unidade que, pelo preenchimento dos questionários, foi possível verificar uma quantidade maior de concursos do que os já identificados no levantamento/análise de editais pelos sites das unidades e ramos.

90,3% nas vagas de ampla concorrência, enquanto 8,2% dos inscritos se candida- tam às vagas reservadas às pessoas negras. Os percentuais de aprovados são de 92,2% na ampla concorrência e 6,5% nas vagas reservadas para negros.

DESEMPENHO DE CANDIDATOS ISENTOS DO VALOR DA INSCRIÇÃO

Quatro unidades disponibilizaram dados sobre os candidatos que solicita- ram a isenção do valor da inscrição, notadamente da quantidade de pessoas que fizeram o pedido e que foram deferidos, além da quantidade de aprovados no concurso que haviam tido a isenção. Especialmente essa última informação pode ser um dado aproximado, considerando seus limites, para visualizar, por exemplo, o desempenho e a presença de pessoas de baixa renda nos certames.

Tabela 16 - Informações sobre isenção do valor da inscrição, referen- te a quatro unidades/concursos (MP/PI, MP/RS, MP/SC, MP/GO)

Descrição	Quantidade de candidatos
Pedido de isenção da inscrição	16.686 (*)
Pedidos de isenção da inscrição aprovados	13.832
Total de aprovados no concurso	7.079
Aprovados no concurso que tiveram a isenção da inscrição	180

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

(*) O número é possivelmente maior, pois o MPPI não disponibilizou as informações completas sobre a quantidade de candidatos que fizeram a solicitação da isenção.

Na Tabela 16, verifica-se que, com dados agregados de quatro unidades, foram 161.410 pessoas inscritas (considerando ampla concorrência e vagas re- servadas). Aproximadamente 16.686 candidatos solicitaram a isenção do valor da inscrição. Isso corresponde a 10,3% do total de candidatos inscritos nos certames. Destes, 13.832 tiveram a solicitação de isenção aprovada, uma taxa de aprovação de 82,9%. Nessas quatro unidades, os concursos de servidores totalizaram 7.079 pessoas aprovadas. A taxa de aprovação, portanto, foi de 4,4%, ou seja, 161.410 inscritos, restaram 7.079 pessoas aprovadas. Desse número total de aprovados, somente 180 eram candidatos que tiveram a isenção da inscrição. Embora os nú- meros não sejam exatos, tendo em vista que não é possível mensurar a quantida- de de candidatos ausentes, desistentes ou desclassificados durante o processo de seleção, pode-se aproximar que somente 1,3% das pessoas que tiveram a isenção da inscrição foi aprovado ao final do certame.

PROCEDIMENTO DE VERIFICAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

Todas as 16 unidades/ramos ministeriais que realizaram algum concurso para servidores, no período referente à pesquisa, fizeram a previsão do procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial.

Tal procedimento acontece nessas 16 unidades/ramos por meio de comissões/bancas de heteroidentificação que são compostas, em geral, por três e cinco integrantes. Em cinco unidades, os membros do Ministério Público participam como integrantes dessas comissões. Já os servidores atuam em seis unidades. Nenhuma unidade/ramo possui estagiários do Ministério Público ou representantes da OAB como integrantes. E, por fim, cinco unidades destacaram que os integrantes das comissões de heteroidentificação são escolhidos pela empresa contratada para realizar o certame. Somente duas unidades, o MP/SC e o MP/CE, também compõem as suas comissões de heteroidentificação com representantes do movimento negro. Destaca-se ainda que o MPCE informou que suas comissões de heteroidentificação são compostas também por pesquisadores e gestores públicos da área das relações étnico-raciais.

Entre os critérios utilizados no procedimento de heteroidentificação, nos concursos de servidores, as 16 unidades/ramos informaram ser o fenótipo. Contudo, o MP/AP também afirmou utilizar-se da ascendência e de documentos como critérios, assim como o MP/RJ, que indicou, além do fenótipo, documentos como um dos critérios. O MP/AP e o MP/RS também destacaram que podem, eventualmente, utilizar-se de informações subsidiárias, mobilizando referido trecho da Resolução CNMP nº 170/2017.

Com relação ao quórum de decisão do procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial, as 16 unidades afirmaram que as comissões/bancas decidem pela maioria dos seus integrantes.

Já no que diz respeito à consequência para o candidato que tiver a sua autodeclaração étnico-racial como pessoa negra indeferida, duas unidades informaram que se trata da eliminação do certame. Já as outras 14 unidades/ramos mencionaram que o candidato é direcionado para a ampla concorrência.

Os integrantes das comissões e bancas de heteroidentificação, em 10 das 16 unidades e ramos ministeriais, realizam cursos preparatórios e de formação para realizar esse procedimento nos concursos de servidores.

ações afirmativas e as ordens de convocação e nomeação

Com relação às ordens de convocação, entre as diferentes modalidades de concorrência, das 16 unidades que realizaram algum concurso para servidores no período da pesquisa, somente uma não efetuou a simulação de uma convocação de 10 vagas. Trata-se do MP/RR, que justificou que as regras de convocação, em atenção às distintas possibilidades de concorrência, não estão previstas no edital, constando apenas que seguirá a ordem de classificação.

Das 15 unidades que fizeram a classificação, conforme o Quadro 8, percebe-se que a maior parte considerou a 3ª vaga para as pessoas negras, seguindo os entendimentos da Resolução CNMP nº 170/2017. Porém, algumas unidades, como o MP/MS, MP/RS, MP/BA e MP/GO, concentraram as possíveis convocações das reservas de vagas para pessoas com deficiência e negros entre as últimas vagas.

Quadro 8 - Simulação de ordem de convocação segundo modalidades de concorrência

	1ª VAGA	2ª VAGA	3ª VAGA	4ª VAGA	5ª VAGA	6ª VAGA	7ª VAGA	8ª VAGA	9ª VAGA	10ª VAGA
MP/AL	AC	AC	N	PcD	AC	AC	AC	N	PcD	AC
MP/MS	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	N	N
MP/RS	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	PCD/N	N	N
MP/PI	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	AC
MP/MG	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	AC
MP/SC	AC	PcD	N	AC	AC	AC	AC	N	AC	AC
MP/RJ	AC	AC	N	AC	PcD	Hipos.	AC	N	AC	PcD
MPU [S]	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	AC
MP/BA	AC	AC	AC	AC	AC	AC	N	N	N	PcD
MP/AP	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	AC
MP/GO	AC	AC	AC	AC	AC	AC	AC	PcD	N	N
MP/SP	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	AC
MP/PA	AC	AC	PcD	AC	N	AC	I/Q	AC	I/Q	AC
CNMP	AC	AC	N	AC	AC	PcD	AC	N	AC	AC
MP/CE	AC	AC	N	AC	PcD	AC	AC	N	AC	AC

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Legenda: AC = ampla concorrência; PcD = pessoa com deficiência; N = negro; Hipos. = hipossuficiência econômica; I = indígena; Q = quilombola.

Já sobre a ordem prevista para nomeação das pessoas aprovadas e convocadas, considerando as modalidades de ampla concorrência e de vagas reserva-

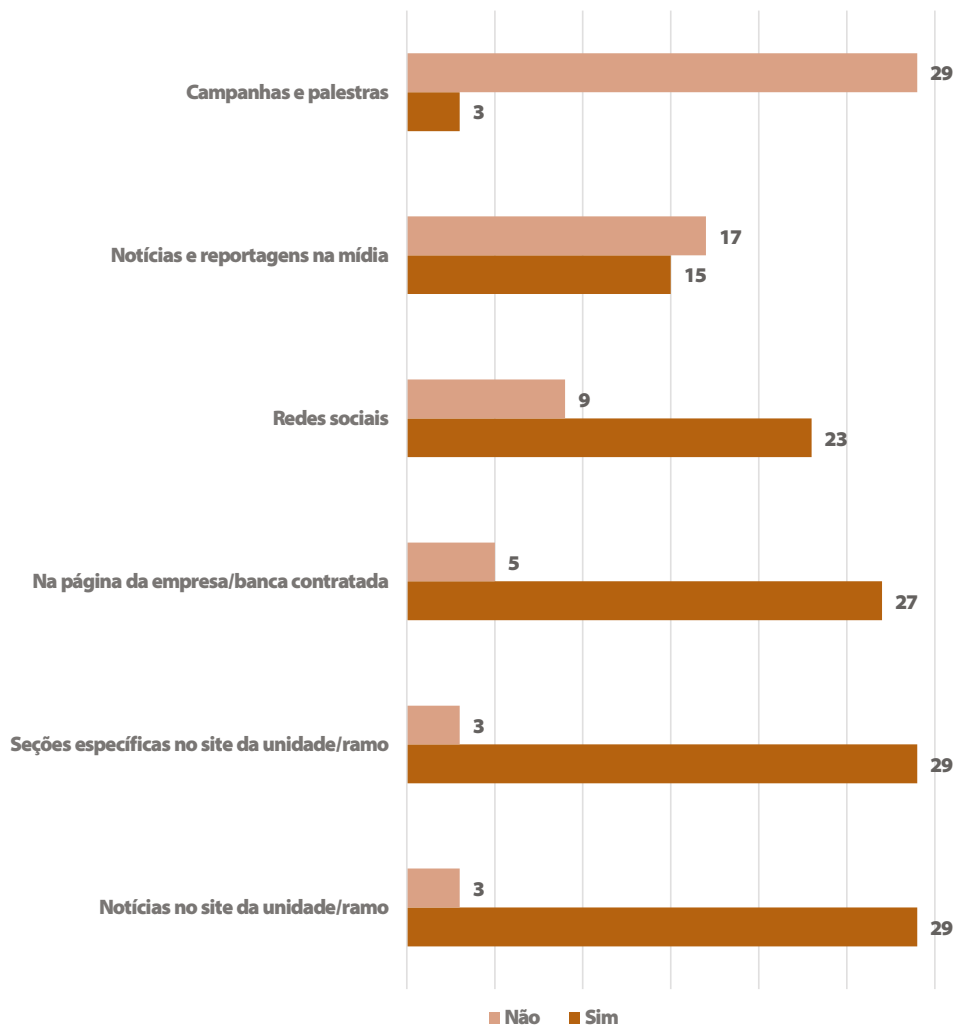
das, nos concursos de servidores, 15 unidades afirmaram que seguem a pontuação dos candidatos no certame considerando a proporção e a alternância entre as modalidades de ampla concorrência e reserva de vagas. O MP/RR foi a única unidade que não respondeu, afirmando que tais regras não estão previstas no edital, constando somente a obediência à ordem geral de classificação.

DIVULGAÇÃO E TRANSPARÊNCIA DOS CONCURSOS

Com relação às estratégias de divulgação e transparência na realização dos concursos públicos para ingresso de membros e servidores, as unidades/ramos ministeriais foram questionadas sobre os meios de divulgação dos editais, a publicação de listagens de inscrição e classificação atentas às ações afirmativas, assim como de quadros sintéticos com informações agregadas durante a realização dos certames.

Conforme o Gráfico 29, a maior parte das unidades/ramos divulga os concursos e os seus editais em notícias e/ou seções específicas nos seus sites, além de uma parte considerável também divulgar nos sites das empresas/bancas organizadoras e nas redes sociais. Destacam-se 15 unidades/ramos que indicaram a publicação de notícias e reportagens na mídia como mecanismo de divulgação. O MP/MT, o MP/PB e o MPU (setor responsável pela realização dos concursos de servidores) afirmaram realizar campanhas e palestras com o intuito de divulgar os concursos. Sete unidades/ramos ainda indicaram a publicação dos editais nos diários oficiais eletrônicos como mecanismo de divulgação.

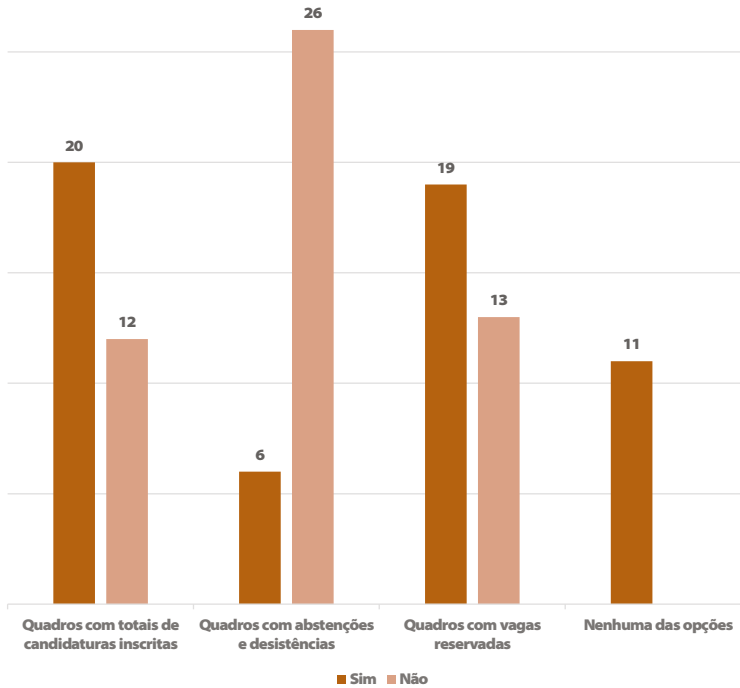
Gráfico 29 – Estratégias de divulgação dos editais e informações dos concursos



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

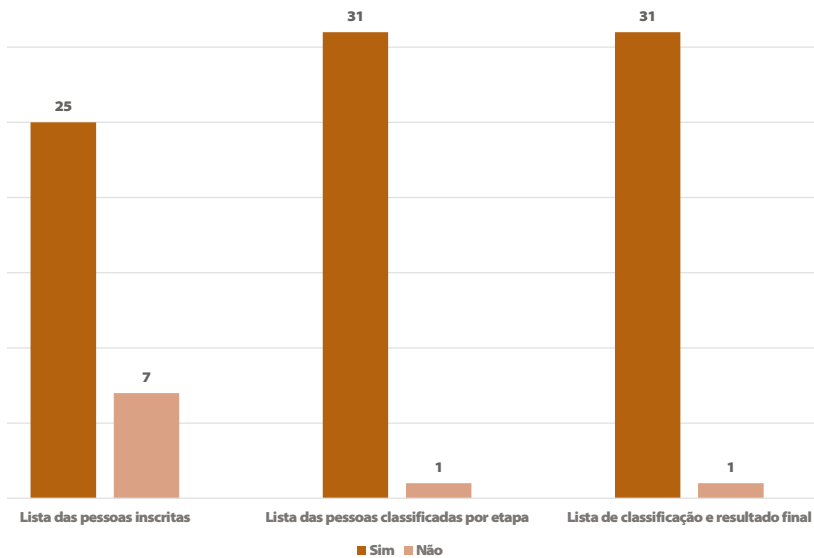
Já com relação à publicação de informações agregadas e sintéticas, durante a realização dos concursos, conforme Gráfico 30, observa-se que, apesar de a maioria das unidades/ramos publicarem quadros com a quantidade de vagas reservadas e com totais de candidaturas inscritas, somente seis unidades publicam quadros com as abstenções e desistências. Além disso, 11 unidades/ramos afirmaram que não publicaram nenhum dos tipos de dispositivos de síntese e agregação das informações sobre os concursos.

Gráfico 30 – Publicação de informações agregadas e sintéticas durante os concursos



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Gráfico 31 – Publicação de listas atentas aos diferentes sistemas de concorrência



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Por fim, sobre a publicação de listas atentas aos diferentes sistemas de concorrência, têm-se como exemplo as listas específicas para ampla concorrência, reserva de vagas para negros e pessoas com deficiência. De acordo com o Gráfico 31, as listas de classificação por etapas e a do resultado final são publicadas por 31 unidades/ramos em atenção às reservas de vagas e ampla concorrência. Destaca-se que sete unidades/ramos afirmaram não publicar as listas iniciais com a quantidade e a descrição das pessoas inscritas, uma rotina primordial para um bom conhecimento do alcance e capilaridade da concorrência no concurso.

JUDICIALIZAÇÃO DOS CONCURSOS

Entre as 32 unidades/ramos respondentes, somente 12 afirmaram que ocorreram ações de judicialização em algum concurso para ingresso de membros e/ou servidores. Dessas 12 unidades e ramos ministeriais, foi identificado um total de 110 processos judiciais envolvendo alguma fase, etapa ou aspecto dos certames. Dos 110 processos, a maior parte, isto é, 81 processos (73,6%), é de concursos para ingresso na carreira de membros, enquanto 29 processos (26,4%) correspondem a concursos de servidores, conforme Tabela 17.

Tabela 17 - Quantidade absoluta e percentual de processos judiciais nos concursos, segundo unidade/ramo e categoria (membros ou servidores)

Unidade/ramo	Concursos de Membros	Concursos de Servidores	Total	
			Nº	%
MP/RS	16	8	24	21,8
MP/PI	24	0	24	21,8
MP/CE	16	1	17	15,5
MP/GO	6	4	10	9,1
MP/SC	5	4	9	8,2
MP/RJ	6	0	6	5,6
MP/BA	0	5	5	4,5
MP/AP	2	3	5	4,5
MP/TO	4	0	4	3,6
MP/SP	1	3	4	3,6
MP/PB	1	0	1	0,9
MPU [S]	-	1	1	0,9
Total	Nº	81	110	100,00
	%	73,6	26,4	-

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Entre as unidades, o MP/RS e o MP/PI apresentaram uma maior quantidade de processos, enquanto outras unidades apresentaram uma quantidade menor, como o MP/PB e MPU, esse último referente aos concursos de servidores. Cabe registrar a dificuldade que algumas unidades e ramos tiveram em identificar e reunir os dados sobre a judicialização dos concursos, considerando que alguns processos são de responsabilidade das empresas e bancas contratadas pelos Ministérios Públicos para a realização das fases dos certames¹⁹. Assim, possivelmente, o número de ações judiciais pode ser maior que o já identificado na pesquisa.

A maior parte dos 110 processos identificados, conforme a Tabela 18 e o Gráfico 32, focalizou especialmente as provas discursivas e objetivas e o procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial (heteroidentificação). Em menor grau, as fases de inscrição, assim como os exames, a avaliação da condição de pessoa com deficiência e o resultado final, também são judicializadas. Uma quantidade menor dos processos concentra-se na avaliação de títulos e na nomeação.

Tabela 18 – Quantidade de processos segundo as fases e etapas judicializadas nos concursos de membros e servidores

Fase/Etapa	Quantidade de processos	
	Nº	%
Inscrição	4	3,6
Provas preambulares objetivas	19	17,3
Provas discursivas	31	28,2
Inscrição definitiva e exames	9	8,2
Avaliação da condição de PcD	7	6,4
Heteroidentificação étnico-racial	27	24,5
Avaliação de títulos	2	1,8
Resultado final	6	5,5
Nomeação	2	1,8
Não Dispõe da Informação	3	2,7
Total	110	100,0

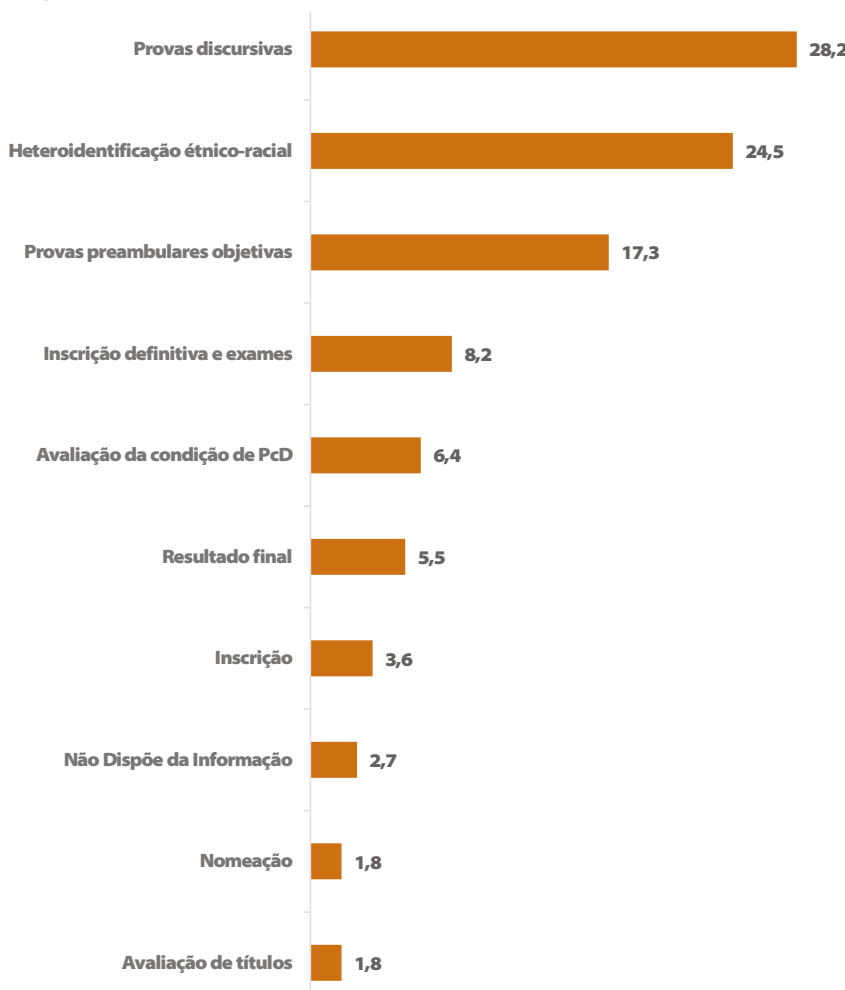
Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

¹⁹ Por exemplo, o MPU destacou que, durante o 10º Concurso de Servidores do MPU, aconteceram diversas ações judiciais, com inclusão ou exclusão de candidatos negros e com deficiência, com deferimentos e indeferimentos. Porém, a maior parte dessas ações estão sob responsabilidade direta da Secretaria de Assessoramento Jurídico do MPU e da Cebraspe, banca contratada para o concurso, e estas não possuíam estratégias para identificar e reunir todas as informações.

Em síntese, as provas preambulares objetivas são judicializadas com as alegações da necessidade de anulação de questões. Já os processos sobre as provas discursivas apresentam alegações especialmente sobre os critérios de correção e a consulta a materiais nos dias das provas.

Com relação aos exames e à inscrição definitiva, são etapas judicializadas, principalmente, em referência aos critérios dos testes psicotécnicos e psicológicos e para revisão de análise de documentos enviados, por exemplo, para comprovação da prática jurídica.

Gráfico 32 - Distribuição percentual de processos, segundo as fases e etapas judicializadas nos concursos de membros e servidores



Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

*Números representados em percentual

A judicialização da heteroidentificação e da avaliação da condição de PcD ocorre com a solicitação, por parte dos candidatos, em reverter as decisões dos procedimentos de verificação que não os consideram como pessoas negras e/ou como pessoas com deficiência.

Por fim, observa-se que, assim como os processos identificados são variados e, em certa medida, dispersos nas diferentes fases dos certames, também são as conclusões e decisões finais dos processos (deferidos, indeferidos, arquivados ou com desistência), com uma considerável quantidade ainda em andamento. Futuramente, tais processos, com suas alegações e resultados, podem ser mais bem acompanhados e/ou analisados. Os resultados, as conclusões e a explicação das alegações estão apresentados no Apêndice F.

TEMA DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL COMO QUESTÃO DAS PROVAS

Para analisar a implementação da Recomendação CNMP nº 40/2016, que, entre outras disposições, sugere a inclusão do tema da promoção da igualdade étnico-racial e legislação específica correspondente como matéria obrigatória nos editais dos concursos públicos de membros e servidores, também foi perguntado às unidades e aos ramos ministeriais se, no último concurso realizado, caso a fase das provas já tivesse sido finalizada, o tema estaria presente como questão das provas.

Somente nove unidades estaduais informaram que, nas provas já finalizadas, possuíam questões relativas ao tema nas provas preambulares/objetivas, discursivas e na oral. A Tabela 19 apresenta a situação de recebimento das informações sobre as provas e os itens (questões) identificados para análise.

Tabela 19 – Quantidade de itens para análise do tema da igualdade étnico-racial nas provas

Provas preambulares/objetivas

Provas	Quantidade de unidades	Unidades	Quantidade de itens
Membros	7	MP/AP; MP/CE; MP/MS; MP/PR; MP/SC; MP/SP	20
Servidores	2	MP/MG; MP/PA	6

Provas discursivas

Provas	Quantidade de unidades	Unidades	Quantidade de itens
Membros	2	MP/AP; MP/MS	2
Servidores	0	-	0

Provas orais

Provas	Quantidade de unidades	Unidades	Quantidade de itens
Membros	1	MP/SP	1
Servidores	0	-	0
Total – Membros	10	-	
Total – Servidores	2	-	
Total – Geral	12	-	29

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Nas provas preambulares, conforme a Tabela 19, foram sete provas aplicadas para membros, correspondendo a 20 itens relacionados à promoção da igualdade étnico-racial, uma vez que as provas de algumas unidades foram compostas por mais de uma questão sobre o tema. Para servidores, foram identificadas duas provas, com seis itens relacionados à promoção da igualdade étnico-racial. Nas provas discursivas, foram duas provas aplicadas para membros, e cada prova foi considerada como um item. E, por fim, houve uma prova oral aplicada para membros, considerada também como um item. Somados, os três tipos de provas contam 29 itens para análise. As categorias utilizadas para a análise foram as seguintes:

- **Incidência direta/indireta:** a pontuação do item depende de conhecimento sobre a promoção da igualdade étnico-racial e combate ao racismo.

Dos 29 itens, 25 foram considerados de incidência direta e quatro de incidência indireta.

- **Tema principal/misto:** o item trata exclusivamente da promoção da igualdade étnico-racial e combate ao racismo ou inclui outros temas (ex.: gênero, etarismo, direitos humanos etc.).

Dos 29 itens, 15 trataram da promoção da igualdade étnico-racial e combate ao racismo como tema principal e 14 incluíram outros temas.

Os temas ligados à promoção da igualdade étnico-racial são os seguintes, podendo haver mais de um tema por item:

- Crime de racismo (incluindo racismo estrutural, equiparação com homofobia e a antiga tipificação de injúria racial) – 6 itens
- Direitos de povos indígenas – 6 itens
- Diversidade étnico-racial – 5 itens
- Estatuto da Igualdade Racial – 4 itens
- Tratados Internacionais e/ou Sistemas internacionais de Direitos Humanos – 4 itens
- Direitos de povos quilombolas – 2 itens
- Cotas para negros em concursos públicos – 1 item
- Extermínio da juventude negra – 1 item
- Teoria crítica e multiculturalismo – 1 item

Nos casos de incidência indireta ou tema misto, foram identificados também outros temas de que trata o item. A lista a seguir indica o número de vezes em que aparece o tema, podendo haver mais de um tema por item:

- Gênero e crimes sexuais – presente em 4 itens
- Direito à educação – presente em 2 itens
- Língua Portuguesa – presente em 2 itens
- Direitos humanos em sentido amplo – presente em 2 itens
- Crianças e adolescentes – presente em 2 itens
- Pessoas idosas e etarismo – presente em 2 itens
- Tratados internacionais sobre temas diversos – presente em 1 item
- Patrimônio cultural – presente em 1 item
- População de rua – presente em 1 item

A seguir, na Tabela 20, os dados compilados, ordenados por unidade de aplicação da prova.

Tabela 20 – Questões das provas sobre tema da igualdade étnico-racial

Concurso	Unidade	Tipo de prova	Tema étnico-racial identificado	Incidência	Item com tema principal ou misto?	Em caso de tema misto, quais outros temas foram tratados?
Membros	MP/AP	discursiva	Crime de racismo	indireta	misto	Gênero – Homofobia e transfobia
Membros	MP/AP	preambular/objetiva	Direitos dos povos quilombolas	direta	principal	
Membros	MP/AP	preambular/objetiva	Direitos dos povos indígenas	direta	principal	
Membros	MP/AP	preambular/objetiva	Direitos dos povos indígenas	direta	principal	
Membros	MP/AP	preambular/objetiva	Crime de racismo – racismo estrutural	direta	principal	
Membros	MP/CE	preambular/objetiva	Crime de racismo - injúria racial	direta	misto	Gênero – Crime sexual
Membros	MP/MS	preambular/objetiva	Diversidade étnico-racial	direta	misto	Educação
Membros	MP/MS	preambular/objetiva	Diversidade étnico-racial	indireta	misto	Língua Portuguesa
Membros	MP/MS	preambular/objetiva	Diversidade étnico-racial	indireta	misto	Língua Portuguesa
Membros	MP/MS	preambular/objetiva	Sistemas internacionais de Direitos Humanos	direta	misto	Direitos Humanos
Membros	MP/MS	preambular/objetiva	Tratados internacionais sobre discriminação étnico-racial	direta	misto	Tratados internacionais sobre temas diversos
Membros	MP/MS	discursiva	Tratados internacionais sobre discriminação étnico-racial	direta	principal	
Membros	MP/PE	preambular/objetiva	Cotas para negros em concursos públicos	direta	principal	
Membros	MP/PE	preambular/objetiva	Diversidade étnico-racial	direta	misto	Educação
Membros	MP/PE	preambular/objetiva	Estatuto da Igualdade Racial	direta	principal	
Membros	MP/PR	preambular/objetiva	Direitos dos povos indígenas	direta	misto	Crianças e adolescentes
Membros	MP/PR	preambular/objetiva	Estatuto da Igualdade Racial e Tratados internacionais sobre discriminação étnico-racial	direta	misto	Gênero e direitos da população em situação de rua
Membros	MP/PR	preambular/objetiva	Teoria crítica e multiculturalismo	direta	misto	Direitos Humanos
Membros	MP/SC	preambular/objetiva	Crime de racismo	direta	principal	
Membros	MP/SC	preambular/objetiva	Direitos dos povos indígenas	direta	principal	
Membros	MP/SP	oral	Crime de racismo – racismo estrutural	direta	principal	
Membros	MP/SP	preambular/objetiva	Crime de racismo	direta	misto	Gênero e etarismo
Membros	MP/SP	preambular/objetiva	Estatuto da Igualdade Racial	direta	principal	
Servidores	MP/MG	preambular/objetiva	Direitos dos povos indígenas	direta	principal	
Servidores	MP/MG	preambular/objetiva	Direitos dos povos quilombolas	direta	principal	
Servidores	MP/MG	preambular/objetiva	Diversidade étnico-racial	indireta	misto	Patrimônio cultural
Servidores	MP/PA	preambular/objetiva	Direitos dos povos indígenas	direta	misto	Crianças, adolescentes e idosos
Servidores	MP/PA	preambular/objetiva	Estatuto da Igualdade Racial	direta	principal	
Servidores	MP/PA	preambular/objetiva	Extermínio da juventude negra	direta	principal	

Fonte: elaboração da equipe de pesquisa.

Verifica-se, portanto, que o tema, proposto pela Recomendação CNMP nº 40/2016, aparece com baixa intensidade no conjunto dos concursos para membros e servidores já realizados, durante a vigência da Resolução CNMP nº 170/2017. Além disso, a maior parte das questões que abordam o tema da igualdade étnico-racial está concentrada nas provas preambulares e objetivas, que configuram, em geral, a primeira fase/etapa dos certames. É tímida a presença do tema como questão das provas discursivas e orais, especialmente no caso dos concursos de membros²⁰. Com relação aos assuntos tratados nas questões, a maior parte aborda aspectos relacionados ao crime de racismo e aos direitos dos povos indígenas. Outros temas também apresentam evidência no conjunto das questões, como a diversidade étnico-racial e a menção ao Estatuto da Igualdade Racial e aos tratados internacionais sobre o tema. Observa-se ainda que uma considerável parte das questões aborda a questão da igualdade étnico-racial em articulação com outros temas, como gênero e crimes sexuais. No Apêndice H, pode ser consultada a lista completa de itens, com a transcrição literal das questões, grifados os trechos que tratam da promoção da igualdade étnico-racial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório concentrou-se em analisar as ações afirmativas nos concursos públicos para ingresso de servidores e membros no Ministério Público brasileiro, a partir da vigência da Resolução CNMP nº 170/2017. A análise possui limites, entre outros fatores, em face da baixa abrangência dos dados que as unidades e os ramos possuem dos certames.

Todavia, é possível verificar que, se por um lado, a reserva de vagas para pessoas negras é mais visível nos concursos para ingresso na carreira de membros, por outro lado, nos concursos de servidores, há uma quantidade considerável de editais com fracionamento de vagas, por especialidades e localidades, que impedem maior incidência da reserva no cômputo total das vagas. No que diz respeito às aprovações, depreende-se, dos dados analisados, uma baixa taxa de aprovação de candidatos nas vagas reservadas para negros nos concursos de membros. Com relação aos concursos de servidores, identificaram-se aprovações superiores às vagas reservadas, mas distantes dos percentuais de aprovação da ampla concorrência.

²⁰ O MP/MG não informou no Questionário a presença do tema da igualdade étnico-racial nas provas orais, todavia, verifica-se em um vídeo de divulgação do 58º Concurso para Promotor de Justiça dessa unidade uma questão sobre liberdade religiosa, que possui suas conexões com o tema da promoção da igualdade étnico-racial e do combate ao racismo (cf. <<https://www.instagram.com/reel/CqIXN4GPnuS/>>).

Com relação à inclusão do tema da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório, verificou-se uma maior presença entre os concursos de membros e pouca intensidade entre os concursos de servidores. Nas provas realizadas, a presença do tema ainda é tímida, embora existam boas práticas e a inserção em alguns certames.

Procedimentos de heteroidentificação étnico-racial, critérios de convocação e nomeação, assim como isenção das inscrições, judicialização e etapas/provas, são aspectos dos certames que futuramente podem ser aprofundados, com objetivo de melhor compreender os resultados aqui apresentados.

Estratégias de monitoramento, controle e avaliação na realização dos concursos, incluindo todas as suas dimensões e fases, contribuem para que as ações afirmativas possam ter maior incidência e efetividade. Espera-se, assim, que tais políticas possam atuar na diversificação do perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro, reverberando em sua atuação interna e externa.

REFERÊNCIAS

JACCOUD, Luciana; BEGHIN, Natalie. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Brasília: Ipea, 2002.

MATTOS, Saulo M. de O. Ministério Público e domínio racial: poucas ilhas negras em um arquipélago não-negro. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 266-294, 2020.

SANTOS, Amanda et al. Para além dos editais: cotas raciais no Ministério Público brasileiro. In: SILVA, Tatiana D. et al. (Orgs.). **Boletim de Análise Político-Institucional 31 – Implementação de ações afirmativas para negros e negras no serviço público: desafios e perspectivas**. Brasília: Ipea, 2021, p. 73-80.

SANTOS, Cecília A. C.; ANABUKI, Luísa N. de C. Tecendo a diversidade de raça e gênero: análise da implementação de ações afirmativas para negros e negras voltadas para um Ministério Público do Trabalho mais colorido e plural. In: SILVA, Tatiana D. et al. (Orgs.). **Boletim de Análise Político-Institucional 31 – Implementação de ações afirmativas para negros e negras no serviço público: desafios e perspectivas**. Brasília: Ipea, 2021, p. 81-86.

SANTOS, Eduardo G. dos; FARIA, Roseli. Lei nº 12.990/2014 e os descompasso entre elaboração e implementação de uma política afirmativa racial. In: SILVA, Tatiana D. et al. (Orgs.). **Boletim de Análise Político-Institucional 31 – Imple-**

mentação de ações afirmativas para negros e negras no serviço público: desafios e perspectivas. Brasília: Ipea, 2021, p. 159-166.

SILVA, Tatiana D. Ingressantes no executivo civil federal: uma análise no contexto da Lei de Cotas no serviço público. In: LOPEZ, Felix G.; CARDOSO JUNIOR, José C. (Orgs.). **Trajetórias da burocracia na Nova República**: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: IPEA, 2023, p. 351-370.





Seção 4
Resumo Executivo

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Nesta parte do relatório, apresentam-se, na forma de sumário, os principais achados de três eixos de investigação que compuseram o projeto de pesquisa “Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro e acompanhamento das ações afirmativas do CNMP”, de modo complementar aos demais apresentados neste documento, a saber: Análise da Implementação da Resolução nº 217/2020, a respeito dos processos de seleção de estagiários; Análise da Implementação da Recomendação nº 40/2016, a respeito da inclusão do tema da promoção da igualdade racial nas atividades de formação inicial e continuada de membros e servidores do Ministério Público brasileiro; e Análise da Implementação da Recomendação nº 40/2016, a respeito da atuação de instâncias especializadas na promoção da igualdade étnico-racial em todas as unidades/ramos do Ministério Público brasileiro. Os resultados dessas pesquisas, na íntegra, serão publicados e disponibilizados como e-book no site do CNMP.

IMPLEMENTAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 217/2020, A RESPEITO DOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

Ações afirmativas nos processos seletivos de estágio das unidades e ramos do Ministério Público (MP) brasileiro foi o tema de um dos eixos da pesquisa “Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro e acompanhamento das ações afirmativas do CNMP”. Justifica-se a importância do estágio como uma experiência formativa e de inserção de possíveis futuros membros e servidores no ambiente do Ministério Público e de outras posições de destaque profissional, o que sinaliza para a necessidade de articulação das ações afirmativas nas instituições de ensino, nas seleções de estágio e nos concursos públicos.

O objetivo principal deste eixo da pesquisa foi analisar a implementação da Resolução CNMP nº 217/2020, que garante a reserva de 30% das vagas das seleções de estágio às pessoas negras. Para tanto, realizou-se pesquisa exploratória em sites e com entrevistas com setores de estágio de unidades e ramos do Ministério Público, e a elaboração e aplicação do Questionário de Acompanhamento da Implementação de Ações Afirmativas nas Seleções de Estágio do Ministério Público. Com base na resposta de 30 unidades e ramos, incluindo os quatro ramos do Ministério Público da União (MPU), o CNMP e as unidades estaduais, com exceção

do MP/RJ, foi possível visualizar os modos organizacionais dos estágios (regulamentos, níveis e modalidades) e os seus processos de seleção, no período de 2020 a 2022.

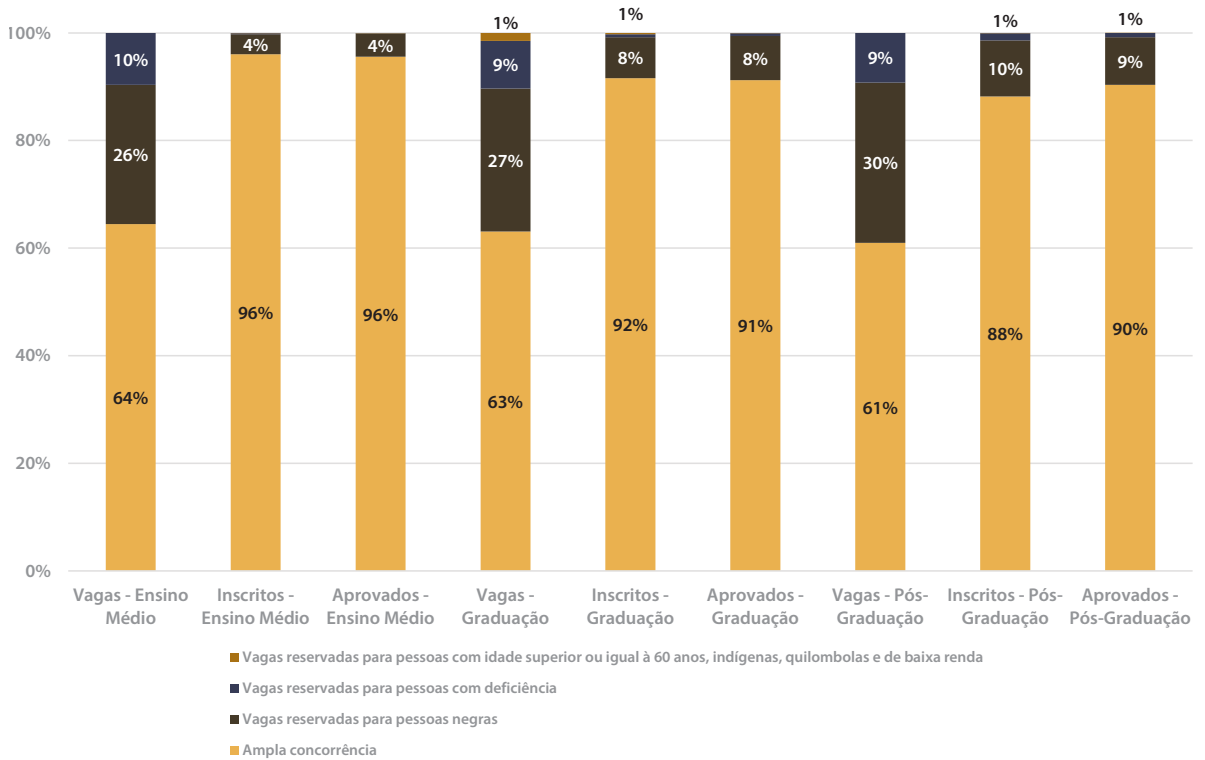
Destaca-se que, de modo geral, houve uma recepção e reconhecimento da Resolução CNMP nº 217/2020, entre as unidades e ramos ministeriais, com a previsão e a realização de reserva de vagas (cotas) para pessoas negras e outros grupos sociais nas seleções de estágio.

Entretanto, a quantidade de vagas, assim como de pessoas inscritas e aprovadas, em tais processos seletivos é de difícil mensuração total, uma vez que a maior parte das unidades e ramos realizam formação de cadastro de reserva, sem estipular um número exato de vagas. Além disso, a dispersão organizacional dos processos seletivos dentro de algumas unidades/ramos e a baixa interação com os agentes de integração impedem as unidades e ramos ministeriais de possuírem informações gerais e desagregadas sobre as seleções.

Desde a vigência da referida Resolução, a pesquisa identificou a publicação de 795 editais para estágio de nível médio e superior (graduação e pós-graduação) com disponibilização inicial de 8.648 vagas. Como mencionado, todos os editais realizam a formação de cadastro de reserva, o que impediu um conhecimento exato da quantidade de vagas efetivamente preenchidas.

Com relação ao número de inscrições e de aprovações em tais processos seletivos, observou-se um baixo percentual de pessoas inscritas e aprovadas pelas ações afirmativas, em comparação à proporção de vagas inicialmente reservadas (ver Gráfico 1), fato que merece investigação futura para uma melhor compreensão sobre a presença de pessoas negras, assim como indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência, nos processos seletivos.

Gráfico 1 - Proporção de vagas, inscritos e aprovados em ampla concorrência e em vagas reservadas nas seleções de estágio de 24 unidades/ramos, entre 2020 e 2022



Fonte: elaboração da equipe da pesquisa com base em respostas recebidas pelo Questionário.

*Trata-se de 24 unidades, e não 25, pois o MP/MG foi excluído da consolidação desta tabela, considerando que só informou a quantidade total de vagas. Observações: as quantidades de vagas e inscritos por modalidades (AC; N; P&D; outras) quando somadas não correspondem à quantidade total das vagas e dos inscritos, pois algumas unidades não possuíam informações desagregadas e enviaram somente o total.

Ademais, o relatório completo, a ser disponibilizado no formato de e-book no site do CNMP, descreve e analisa dados que possibilitam aos órgãos e às instituições envolvidas conhecer e repensar estratégias de divulgação, controle, monitoramento e acompanhamento dos processos seletivos de estágio, proporcionando maior entendimento e avaliação das ações afirmativas.

IMPLEMENTAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO Nº 40/2016, A RESPEITO DA INCLUSÃO DO TEMA DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MEMBROS E SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

Esta seção sumariza os principais achados da pesquisa sobre o cumprimento dos dispositivos da Recomendação CNMP nº 40/2016, que recomendam ao Ministério Público brasileiro (MPB) a inclusão do tema da igualdade étnico-racial nas atividades de formação de membros e servidores. A pesquisa reuniu dados de sites institucionais e informações coletadas diretamente de todas as unidades e ramos ministeriais. Mais especificamente, a investigação deteve-se essencialmente sobre as atividades realizadas pelos Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional (Ceafs), responsáveis pela formação inicial e continuada dos integrantes do Ministério Público brasileiro¹. Os resultados revelam, a um só tempo, algumas práticas especialmente positivas e a distância significativa dos Centros à maior aderência à Recomendação.

Inicialmente, em fase exploratória, procedeu-se ao exame minucioso dos sites institucionais, que serviu de insumo para a construção do instrumento de coleta de dados, composto por um questionário, acompanhado por planilhas para detalhamento de informações. Além de aspectos gerais a respeito do funcionamento, organização e regulamentação dos Ceafs e de suas atividades, pretendeu-se conhecer, de maneira pormenorizada, os cursos de formação inicial de membros e servidores e as atividades de formação continuada que abordaram o tema da igualdade étnico-racial.

A aplicação do questionário ocorreu nos meses de março e abril de 2023, por meio de consulta às 26 unidades estaduais, aos quatro ramos do Ministério Público da União (MPU), à Escola Nacional do Ministério Público da União (ESMPU) e à Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (UNCMP), ligada ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Houve, ao todo, 28 respondentes, dos 32 possíveis.

O conjunto de informações reunidas mostra que menos da metade dos Ceafs tem o tema da igualdade étnico-racial presente no seu projeto político-peda-

¹ Para maior fluidez do texto, denominamos todos os órgãos responsáveis pela formação de membros e servidores como Ceafs ou Centros, em que pese a existência de outras designações, como Escola Superior ou Secretaria de Treinamento e Capacitação.

gógico ou no seu planejamento estratégico; metade o incluiu na última edição do curso de ingresso e vitaliciamento (CIV) dos membros recém-empossados; e 17 inseriram-no nas atividades de formação continuada realizadas em 2022. Em resumo, portanto, observa-se que grande parte das unidades e ramos não segue a Recomendação CNMP nº 40/2016.

Tabela 1 – Inclusão do tema da igualdade étnico-racial na última edição do CIV e nas atividades de formação continuada realizadas em 2022

Unidade/Ramo	CIV – Ano	Igualdade étnico-racial no CIV	Igualdade étnico-racial na formação continuada
MPF	2018	Sim	Sim
MPM	2023	Não	Não
MPT	2021	Sim	Sim
MPDFT	2023	Sim	Sim
MP/AC	2022	Sim	Não
MP/AL	2022	Sim	Não
MP/AM	2017	Não	Não
MP/BA	2020	Não	Sim
MP/CE	2022	Não	Sim
MP/ES	2021	Sim	Sim
MP/GO	2022	Sim	Sim
MP/MS	2021	Sim	Sim
MP/MT	2019	Sim	Sim
MP/PA	N/A	Não	Sim
MP/PB	2018	Não	Não
MP/PE	2021	Sim	Sim
MP/PI	2023	Não	Não
MP/PR	2021	Sim	Sim
MP/RJ	2022	Não	Sim
MP/RN	2013	Não	Não
MP/RO	2022	Não	Sim
MP/RR	2020	Não	Não
MP/RS	2019	Não	Não
MP/SC	2022	Sim	Sim
MP/SE	2010	Sim	Sim
MP/SP	2023	Não	Sim
MP/TO	2023	Sim	Não
UNCMP/CNMP	-	-	Não

Elaboração das(os) autoras(es).

Fonte: Questionário – Promoção da igualdade étnico-racial e combate ao racismo nas atividades de formação inicial e continuada de membros e servidores do Ministério Público.

* Considerando que os CIVs dos ramos do MPU são organizados em parceria com a ESMPU, as áreas respondentes do MPF argumentaram não ser possível reunir todas as informações sobre o curso. Neste caso, optou-se por considerar as informações constantes da 4ª Fase do XI Curso de Ingresso e Vitaliciamento do MPF, realizada em 2018, disponíveis on-line (MPF; ESMPU, 2018).

** Embora o MP/AC tenha afirmado não ter incluído o tema na última edição de seu CIV, o exame da programação do curso revela o contrário.

*** O MP/PA respondeu o item “Mês/Ano do início do CIV” com a informação “sem registro”.

Além disso, deve-se apontar a presença inexpressiva de representantes do movimento negro ou da sociedade civil de maneira geral nas atividades de formação. Em muitos casos, os cursos de ingresso de servidores carecem regulamentação; muito frequentemente se limitam a ações de ambientação de curta duração, ministradas inteiramente por pessoal interno à instituição. Do mesmo modo, os CIVs parecem reservar espaço demasiadamente restrito à interação com a sociedade, algo patente na pequena presença de representantes de movimentos sociais como docentes e no número reduzido de atividades feitas em ambientes externos, como escolas, sindicatos e associações.

Tanto nas atividades de formação inicial de membros quanto nas atividades de formação continuada, houve o registro de participação de representantes do movimento negro em apenas seis ocasiões.

Há, contudo, experiências positivas de destaque, que merecem ser estudadas mais detidamente para viabilização de replicabilidade. Nesse sentido, sublinha-se (1) a importância de inserção do tema da igualdade étnico-racial nas práticas de pesquisa e ensino do Ceaf do MP/BA; (2) a regulamentação da formação inicial dos servidores do MP/AC e a programação do último curso realizado; e (3) as políticas afirmativas para pessoas negras e PcDs instituídas pelos Ceafs das unidades do Rio de Janeiro, Goiás, Mato Grosso e, sobretudo, Tocantins².

É preciso mencionar também a função crucial de instâncias internas dedicadas ao tema da igualdade étnico-racial, como o Grupo de Trabalho de Enfrentamento do Racismo e Respeito à Diversidade Étnica e Cultural da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais (CDDF) do CNMP, o GT4, e iniciativas semelhantes existentes em diferentes unidades e ramos, a exemplo do GT Racismo do MP/PE. Seu protagonismo na oferta das atividades de formação continuada, em parceria com os Ceafs, é uma demonstração de sua imprescindível relevância, assim como o envolvimento pessoal de seus integrantes como docentes, palestrantes e debatedores.

² Deve-se frisar que o MP/RJ não deixa claro como é a política de ação afirmativa, limitando-se a informar que “existe processo de seleção para oferecer bolsa de estudo nos cursos de pós-graduação” (Fonte: Questionário – Promoção da igualdade étnico-racial e combate ao racismo nas atividades de formação inicial e continuada de membros e servidores do Ministério Público).

Ainda assim, em que pese o empenho decidido de alguns membros e servidores – notadamente de mulheres negras –, é fundamental avançar para que o combate ao racismo e a promoção da igualdade étnico-racial sejam amplamente abraçados no Ministério Público brasileiro. Estudos sobre a Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que inclui a história da África e de seus descendentes no Brasil nos currículos escolares, chamam atenção para a dificuldade de tornar a legislação realmente efetiva e para o risco de se jogar sobre os ombros de alguns professores individualmente – especialmente engajados na promoção da igualdade étnico-racial – a responsabilidade por implementá-la, que é de toda a instituição. Como afirmam Santos Pinto e Chirinéa, é necessário cautela “para que não se individualize o trabalho que deve ser sistemático e transversal e não dado por trajetórias solitárias que nadem contra as correntes majoritárias” (SANTOS PINTO e CHIRINÉA, 2018, p. 960).

IMPLEMENTAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO Nº 40/2016, SOBRE A CRIAÇÃO E DA ATUAÇÃO DE INSTÂNCIAS ESPECIALIZADAS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL EM TODAS AS UNIDADES/RAMOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

Um dos objetivos da pesquisa foi produzir dados para o monitoramento da implementação da Recomendação nº 40/2016 do CNMP, destacadamente no que esta diz respeito à criação de instâncias especializadas na promoção da igualdade étnico-racial. Tal instrumento é decorrente da recomendação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos sobre o Caso Simone Diniz.

O objeto da pesquisa são as “instâncias especializadas”, compreendidas aqui como os grupos de trabalho e/ou pesquisa, promotorias, núcleos, coordenadorias, comitês, comissões, coordenações ou outros agrupamentos de atividade, formalizados ou não, dedicados à promoção da igualdade étnico-racial e ao combate ao racismo. A pesquisa propôs, adicionalmente, uma ampliação do escopo para conhecer também a atuação geral das unidades/ramos ministeriais, de modo a incluir também aquelas que não possuam instância especializada destinada à promoção da igualdade étnico-racial e ao combate ao racismo.

O método adotado foi o levantamento de dados por questionário semiestruturado aplicado junto às unidades/ramos ministeriais do Ministério Público durante os meses de março e abril de 2023. Foram 26 unidades/ramos ministeriais

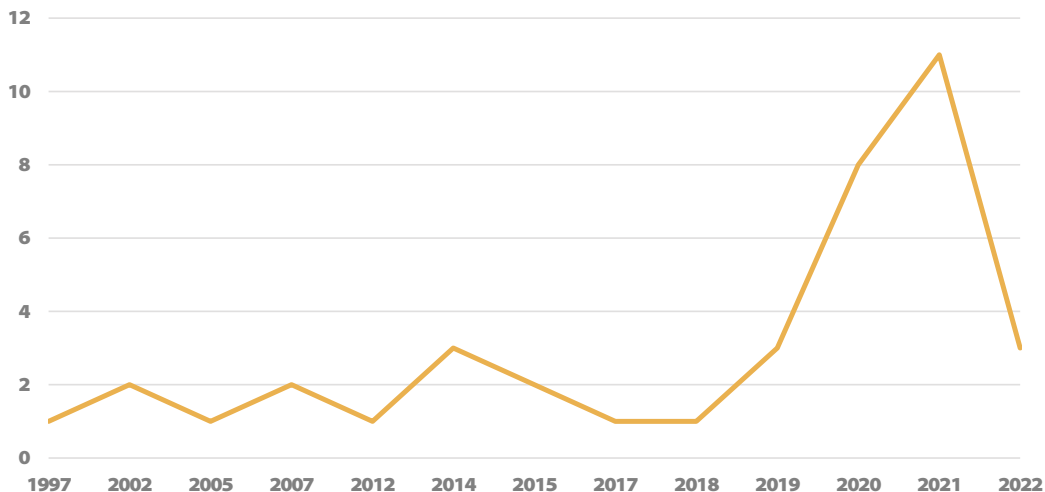
respondentes no total, sendo 24 preenchimentos completos e dois preenchimentos parciais, indicando uma taxa acima de 80% de participação na pesquisa.

Dentre os principais achados, destaca-se o fato de que a maioria das unidades/ramos ministeriais do Ministério Público possui pelo menos uma instância especializada, dedicada parcial ou exclusivamente à promoção da igualdade étnico-racial e ao combate ao racismo. No total, são 25 unidades/ramos ministeriais que possuem entre uma e quatro instâncias especializadas cada.

Esse montante redundante em uma taxa acima de 80% das unidades/ramos ministeriais que possuem esse tipo de instância em suas estruturas. O resultado é positivo e demonstra que o Ministério Público está próximo de cumprir esse aspecto da Recomendação em sua integralidade. Um avanço importante em relação ao levantamento anterior realizado pelo CNMP, “Cenário do Racismo Institucional no MP Brasileiro (2018-2019)”, em que apenas 11 Ministérios Públicos afirmaram possuir instâncias especializadas.

A maioria é recente: 27 foram criadas de 2017 em diante. O dado é suficiente para supor que a Recomendação tenha influenciado positivamente o comportamento das unidades/ramos ministeriais. Não é, porém, conclusivo quanto a uma correlação causal entre esses fatos. Identificar os efeitos da publicação da Recomendação nº 40/2016, ou o que dificulta sua implementação, exige investigações futuras.

Gráfico 2 - Número de instâncias especializadas criadas entre 1997 e 2022



Fonte: Elaboração própria com base em dados coletados pelo IPEA

As instâncias estão bem distribuídas no território nacional. Além disso, todas operam em caráter permanente, ou seja, não há nenhuma instância temporária.

É relevante, também, observar que apenas 13 das instâncias identificadas pelos respondentes se dedicam exclusivamente à promoção da igualdade étnico-racial e ao combate ao racismo. As demais se dedicam também a outros temas relacionados a direitos humanos e fundamentais, sendo o mais recorrente a diversidade sexual e de gênero.

Adicionalmente à investigação acerca das instâncias especializadas, essa seção da pesquisa abordou também as práticas de promoção da igualdade étnico-racial e o combate ao racismo transversal a cada unidade/ramo ministerial, buscando compreender como essa questão participa da sua organização institucional.

Apenas 12 das 26 unidades respondentes sinalizaram que a questão está presente nos seus planejamentos gerais; 11 afirmaram que possuem planejamentos específicos destinados ao tema; e quatro afirmaram estabelecer metas para as suas promotorias e procuradorias para a promoção da igualdade étnico-racial e para o combate ao racismo.

Também foi abordado o caráter da atuação das unidades/ramos ministeriais: 16 afirmaram atuar de maneira preventiva e repressiva; oito se concentram sobre atividades preventivas; e duas têm atuação majoritariamente repressiva. Além disso, 18 das unidades/ramos ministeriais afirmaram ter realizado algum tipo de parceria intra e/ou interinstitucional, com outros órgãos governamentais ou organizações da sociedade civil, em uma atuação estratégica para o combate ao racismo.

Quanto às ouvidorias, seis dos respondentes afirmaram possuir atendimento especializado para o acolhimento de demandas relacionadas a casos de racismo. Quanto à atuação de ofício, 12 unidades/ramos ministeriais afirmaram aplicar algum tipo de estratégia sistematizada de busca ativa e qualificada por demandas, para conhecer as necessidades da sociedade civil no combate ao racismo e atuar sem a necessidade de aguardar provocação; e nove respondentes indicaram a busca pela aplicação de estratégias inovadoras para avançar no combate ao racismo.

Por fim, quando perguntadas acerca da aplicação de medidas judiciais e extrajudiciais relacionadas à promoção da igualdade étnico-racial e ao combate ao racismo, as subáreas temáticas que mais concentraram as atividades das

unidades/ramos ministeriais respondentes foram, em primeiro lugar, Educação, Diversidade Religiosa e Cultural, e Ações Afirmativas no Serviço Público, seguidas, nessa ordem, de Crimes de Racismo, Quilombolas e Povos e Comunidades Tradicionais; Saúde; Segurança Pública e Controle Externo da Atividade Policial; Trabalho; Cumprimento de Penas e Medidas Socioeducativas; e Direito Agrário e Racismo Ambiental. Para cada uma dessas subáreas, as unidades/ramos ministeriais respondentes foram solicitadas a indicar exemplos, reunindo um rol exemplificativo de práticas descrito no corpo do relatório, resultando em um rico catálogo de práticas.

O relatório na íntegra, a ser disponibilizado no site do CNMP, aprofunda a caracterização dessas instâncias, descrevendo dados relacionados ao seu formato, classificação étnico-racial de seus integrantes e suas principais atividades.

CONCLUSÃO

Neste relatório, foram apresentados dados do perfil étnico-racial dos membros, servidores e estagiários, bem como análises sobre a implementação de ações afirmativas no âmbito do Ministério Público.

As análises sobre perfil étnico-racial demandaram a construção de uma Base Unificada e imputação de cor/raça pelo cruzamento de informações da RAIS/MTE e, adicionalmente, por meio da utilização de regressões logísticas binomiais. Constatou-se que as desigualdades de gênero e raça no Ministério Público perpassam as diferentes posições, em que os membros apresentam perfil marcadamente menos diverso e predominantemente branco, e os estagiários apresentam maior presença de negros, embora sejam, ainda assim, minoritários. Considerando que a população brasileira é composta por 56,1% de pessoas pretas e pardas, o desafio da inclusão étnico-racial é grande no âmbito do Ministério Público brasileiro.

A análise por tempo de serviço permitiu constatar o aumento da participação de negros no Ministério Público nos anos mais recentes. Comparando membros com mais de 20 anos de serviço com aqueles que têm até cinco anos da posse, verifica-se um aumento superior a 40% na taxa de participação de homens e mulheres negras. No entanto, esse acréscimo ainda não conseguiu, nem de longe, uma participação equilibrada: são mulheres negras e homens negros apenas 6,5% e 13,2% do total de membros que ingressaram nos últimos cinco anos, inclusive sob a vigência da ação afirmativa (Resolução CNMP nº 170/2017). Mais alvissareira é a participação de servidores, que passam de 28,8% de negros entre os que têm mais de 20 anos de Ministério Público para 38,1% para os que ingressaram mais recentemente, mas ainda aquém da composição majoritária de negros na população brasileira.

No que tange às ações afirmativas nos concursos públicos para ingresso de servidores e membros no Ministério Público brasileiro, a partir da vigência da Resolução CNMP nº 170/2017, verificou-se que, se por um lado, a reserva de vagas para pessoas negras é mais visível nos concursos para ingresso na carreira de membros, por outro lado, nos concursos de servidores, há uma quantidade considerável de editais com fracionamento de vagas, por especialidades e localidades, que impedem maior incidência da reserva no cômputo total das vagas. Ademais, observou-se baixa taxa de aprovação de candidatos nas vagas reser-

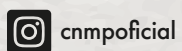
vadas para negros nos concursos de membros. Com relação aos concursos de servidores, identificaram-se aprovações superiores às vagas reservadas, mas distantes dos percentuais de aprovação da ampla concorrência. Cabe frisar ainda a tímida presença do tema da igualdade étnico-racial como conteúdo obrigatório dos concursos.

Adicionalmente, neste relatório, foram apresentados, de forma sumária, os resultados das análises da implementação de outras frentes de ações afirmativas, sobre reserva de vagas em processos de seleção de estagiários, inclusão do tema da promoção da igualdade racial em atividades de formação inicial e continuada de membros e servidores, e, por fim, atuação de instâncias especializadas na promoção da igualdade étnico-racial, cujos relatórios serão disponibilizados na íntegra como e-book no site do CNMP.

O contínuo monitoramento do perfil étnico-racial do Ministério Público, assim como as estratégias de controle e avaliação na realização dos concursos, incluindo todas as suas dimensões e fases, contribuem para que as ações afirmativas tenham maior incidência e efetividade. Espera-se, assim, que tais políticas contribuam para a diversificação do perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro, reverberando em sua atuação interna e externa.



Siga o CNMP nas redes sociais:



[cnpoficial](#)



[@cnmp_oficial](#)



[conselhodomp](#)



[cnpoficial](#)



[cnmp.mp.br](#)



[conselhodomp](#)