

O CONCURSO PÚBLICO DA POLICIA MILITAR DE MINAS GERAIS- PMMG- À LUZ DAS AÇÕES AFIRMATIVAS – LEI 12.990/14.

Victor Henrique Tudéia da Fonseca ¹

RESUMO

O presente artigo objetiva realizar uma abordagem sobre Ações Afirmativas no Brasil, analisando a sua aplicabilidade nos Concursos Públicos realizados pela Polícia Militar de Minas Gerais. Partindo da premissa de que a reserva de cotas raciais e socioeconômicas trata-se de políticas de ação previstas em Lei, torna-se possível conjecturar ao tema a seguinte problematização: - A corporação da Polícia Militar de Minas Gerais a partir da promulgação da Lei 12.990/14, apresenta nos Editais de Concurso Públicos para provimento de cargos e função a reserva de cotas raciais e socioeconômicas? A busca por tais respostas propiciou o desenvolvimento de uma pesquisa bibliográfica, realizada através de leituras e análises de documentos, tais como leis, livros, artigos, publicações, pesquisas virtuais, análises jurisprudenciais e doutrinárias, buscando ampliar o ¹conhecimento sobre o assunto e ofertar uma fundamentação satisfatória para a defesa da problemática anteriormente apresentada. Inicialmente buscou-se realizar uma abordagem histórica sobre as Ações Afirmativas no Brasil, destacando as fundamentações legais associadas a sua evolução até os dias atuais. Posteriormente, apresentou reflexões sobre o Concurso público sobre a ótica das Leis de Cotas, identificando quais seriam as políticas de ação para beneficiar o grupo considerado discriminado racialmente e economicamente. Por fim, buscou analisar os Editais publicados nos anos posteriores a promulgação da Lei 12.990/2014, identificando a (in)aplicabilidade das cotas raciais e socioeconômicas por parte da Corporação da PMMG. Conclui-se, que as cotas raciais e socioeconômicas representam uma forma de permitir que os negros e os mais

¹ Discente do 9º período do Curso de Direito da Universidade Salgado de Oliveira (Universo- BH). E-mail: vitufonseca@hotmail.com

carentes, dentre outros grupos discriminados possam exigir que outros setores públicos, além das universidades, adotem reservas de vagas para que sua representatividade seja assegurada.

Palavras Chaves: Ações afirmativas. Concurso Público. Polícia Militar de Minas Gerais.

ABSTRACT

The present article aims to carry out an approach on Affirmative Actions in Brazil, analyzing their applicability in the Public Contests carried out by the Military Police of Minas Gerais. Starting from the premise that the reservation of racial and socioeconomic quotas is about policies of action foreseen in Law, it becomes possible to conjecture to the subject the following problematization: - Does the corporation of the Military Police of Minas Gerais from the promulgation of Law 12,990 / 14, present in the Public Tender Documents for the filling of positions and function the reservation of racial and socioeconomic quotas? The search for such answers led to the development of a bibliographical research, carried out through readings and analysis of documents, such as laws, books, articles, publications, online news, jurisprudential and doctrinal analyzes, seeking to increase knowledge about the subject and offer a satisfactory basis for the defense of the problem presented above. Initially it was sought to make a historical approach on Affirmative Actions in Brazil, highlighting the legal grounds associated with its evolution to the present day. Subsequently, reflections were presented on the Public Tender on the Optics of Quotas Laws, identifying which would be the policies of action to benefit the group considered discriminated racially and economically. Lastly, it sought to analyze the public notices published in the years following the promulgation of Law 12990/2014, identifying the (in) applicability of racial and socioeconomic quotas by the PMMG Corporation. It is concluded that racial and socioeconomic quotas represent a way of allowing blacks and underprivileged people, among other discriminated groups, to demand that other public sectors, in addition to universities, adopt vacancies so that their representation can be assured.

Keywords: Affirmative actions. Public tender. Military Police of Minas Gerais

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo abordar sobre “Ações Afirmativas no Concurso Público da Polícia Militar de Minas Gerais”.

A abordagem ao tema vai de encontro aos conhecimentos adquiridos no Curso de Bacharelado em Direito, criando expectativas em refletir sobre Ações Afirmativas relacionando esta temática aos Editais de Concursos Públicos realizados pela Corporação da PMMG, analisando a (in) existência das reservas de cotas raciais e socioeconômicas por parte da mesma.

As Ações afirmativas podem ser entendidas como políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. (GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINAR DA AÇÃO AFIRMATIVA, 2014)

É importante destacar que a questão da Discriminação no Brasil é um assunto discutido há décadas, cujas primeiras medidas conjuntas foram organizadas de forma coordenada em âmbito internacional, por meio do Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967, objetivando a implementação de ações afirmativas como forma de eliminar a discriminação racial.

Em 1968, passou a vigorar no ordenamento pátrio, o Decreto nº 65.810, representando “um comprometimento do Estado a tomar medidas para eliminar a discriminação racial, sob todas as formas, inclusive por medidas legislativas e pelo fortalecimento de organizações capazes de eliminar barreiras entre a raça.” (BRASIL, 1968).

Recentemente, no ano de 2010, aprovou-se a Lei nº 12.288, a qual institui o Estatuto da Igualdade Racial, busca garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica e ainda conceitua os programas de ação afirmativa.

O artigo 4º da aludida Lei define que os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e

desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas públicas e privadas, durante o processo de formação social do País.

Cabe-se destacar que no Brasil, os debates acerca das ações afirmativas surtiram efeitos positivos, os quais inicialmente instituíram as cotas para ingresso nas universidades públicas, sendo num primeiro momento para negros e posteriormente para estudantes de escolas públicas.

A Universidade de Brasília – UNB foi a primeira instituição educacional a privilegiar este tipo de política de ação afirmativa, destinando 20% do total das suas vagas para cotas raciais, prática esta, que gerou a Arguição de Descumprimento de Preceitos Fundamentais (ADPF), proposta em 20 de julho de 2009 pelo Partido Democrata DEM, questionando a inconstitucionalidade dos atos proferidos pela mesma, em função do critério racial por ela utilizado.

Os argumentos apresentados no pleito acima foram refutados pelo Pretório Excelso, o qual julgou improcedente a ADPF nº 186, reconhecendo a constitucionalidade do sistema de cotas da UnB.

Em 2013, criou-se o Projeto de Lei 6.738/2013, transformado posteriormente para a Lei Ordinária 12.990/2014, cuja ementa reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

O teor da lei determina que, no ato de inscrição no concurso público, o candidato que queira concorrer pelo sistema de cotas deve se declarar de cor preta ou parda, de acordo com o quesito de cor e raça usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cujo declarante concorrerá simultaneamente tanto às vagas destinadas à ampla concorrência quanto às cotas.

Partindo da premissa de que a reserva de cotas raciais e socioeconômicas trata-se de políticas de ação previstas em Lei cabe-se conjecturar ao tema a seguinte problematização:

- A corporação da Polícia Militar de Minas Gerais- PMMG- a partir da promulgação da Lei 12.990/14, apresenta nos Editais de Concurso Públicos para provimento de cargos e função a reserva de cotas raciais e socioeconômicas?

Para apresentar respostas a problemática supracitada, torna-se importante entender que o Concurso Público é o procedimento administrativo que

tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. “Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos”. (CARVALHO FILHO, 2012, p. 622)

Já, o edital traduz uma verdadeira lei porque subordina administradores e administrados às regras que estabelece. Para a Administração, desse modo, o edital é ato vinculado e não pode ser desrespeitado por seus agentes. Nesse sentido, é expresso o art. 41 do Estatuto: “A Administração não pode descumprir as normas e as condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada”. (CARVALHO FILHO, 2012, p. 278)

Neste sentido, buscar analisar o Concurso Público sob a ótica das Ações Afirmativas, prevê o entendimento de que a Administração Pública, na elaboração e publicação do Edital para Provimento de Cargos e Funções, deve adotar políticas de ações como forma de combater cenários de segregação e discriminação institucionalizadas, quer seja por meio de cotas, bolsas de estudo, vantagens, medidas de proteção ou reparações financeiras.

Para melhor fundamentação teórica ao tema, buscou-se inicialmente, apresentar uma abordagem conceitual acerca das Ações Afirmativas, apresentando o contexto histórico da sua origem e evolução nos dias atuais, demonstrando de forma concomitante, a fundamentação legal (Projetos, Leis, Normas, Julgados, etc) intrínsecas às mesmas.

Num segundo momento, buscou-se realizar uma abordagem sobre o Concurso Público sob a ótica das Ações Afirmativas, apresentando a(s) Lei(s) que determinam políticas para atendimento ao grupo discriminado, apresentando ainda julgados que reforçam a constitucionalidade e aplicabilidade da(s) mesma(s).

Num terceiro momento buscou analisar os Editais publicados nos anos posteriores a promulgação da Lei 12.990/2014, identificando a (in)aplicabilidade das cotas raciais e socioeconômicas por parte da Corporação da PMMG.

Quanto à metodologia empregada optou-se pelo desenvolvimento de uma pesquisa bibliográfica realizada através de leituras e análises de documentos, tais como leis, livros, artigos, publicações e pesquisas virtuais, análises jurisprudenciais

e doutrinárias, buscando ampliar o conhecimento sobre o assunto e oferecer uma fundamentação satisfatória para a defesa da problemática anteriormente apresentada.

Segundo Köche (2009, p.122), a pesquisa bibliográfica tem o intuito de tentar explicar um problema, principalmente através do conhecimento já disponibilizado em livros ou obras congêneres. Comumente utilizada em trabalhos científicos da área jurídica, esta técnica, a qual não exige a experimentação, propicia uma rica construção de conhecimento, pelo estudo de diversas correntes sobre determinado ramo.

As ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório, mas também prospectivo no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade, pois, considerando as especificidades do Brasil, que é o segundo país do mundo com o maior contingente populacional afrodescendente (45% da população brasileira, perdendo apenas para a Nigéria), tendo sido, contudo, o último país do mundo ocidental a abolir a escravidão, faz-se urgente a aplicação de medidas eficazes para romper com o legado histórico de exclusão étnico-racial e com as desigualdades estruturantes que compõem a realidade brasileira. (PIOVESAN, 2008)

Nesta perspectiva, a abordagem ao tema apresenta grande relevância, haja vista, que as cotas raciais e socioeconômicas representam uma forma de permitir que os negros e os mais carentes, dentre outros grupos discriminados possam exigir que outros setores públicos, além das universidades, adotem reservas de vagas para que sua representatividade seja assegurada.

UMA ABORDAGEM CONCEITUAL ACERCA DAS AÇÕES AFIRMATIVA NO BRASIL

Gomes (2004) explicita que a primeira menção ao termo Ação Afirmativa surgiu pela primeira vez em 1935 no Ato Nacional de Relações de Trabalho, através do qual ficava proibido ao empregador exercer qualquer ato repressivo contra um membro de sindicato ou seus líderes e, ainda, parar de discriminar usando mesmo

de ação afirmativa para colocar suas vítimas numa posição em que eles teriam atingido se não houvessem sido discriminados.

No Brasil, a própria Lei Magna, em seu texto constitucional expressa claramente acerca do direito à igualdade, considerado a base da democracia, estabelecendo a “não-discriminação” como um dos objetivos fundamentais do Estado brasileiro.

Destaca-se a existência da igualdade formal e material, as quais apresentam conceitos e aplicações distintas entre si.

Para Silva (2012, p.3) a igualdade formal, refere-se àquela igualdade em que todos são iguais perante a lei.

Por sua vez, a igualdade material é aquela denominada como igualdade na lei. Nota-se que este tipo de igualdade visa compensar através das ações afirmativas grupos menos favorecidos que possuam determinadas características, através disso, busca-se a reparação das desigualdades existentes que decorrem de um sistema histórico (SILVA, 2012)

Na visão de Rodrigues (2007, p.12) somente a igualdade formal não consegue assegurar que todas as pessoas tenham os mesmos “benefícios”. Por exemplo: no caso das ações afirmativas, sua principal finalidade é a implementação da igualdade material na realidade concreta, pois somente a igualdade formal, não conseguiria alcançar isso.

Cabe-se ressaltar que as igualdades formais e materiais caminham de forma conjunta, porém, a igualdade formal se destaca por estar positivada na Constituição Federal, a qual estabelece que todos os cidadãos são iguais perante à lei, dessa forma, tornando-a uma igualdade legal (TAVARES, 2012).

As ações afirmativas são um exemplo em que se aplica essa temática de dar tratamento desigual para os desiguais e nas medidas de suas desigualdades, vez que para utilizar-se dela o indivíduo deve se enquadrar em um grupo específico, tal medida visa compensar essas pessoas determinadas pelos anos de discriminação e dificuldade de se inserirem na sociedade (SILVA, 2012).

No Brasil, o século XX foi o marco para a instituição das políticas de ações afirmativas. Mas para que essas medidas fossem implementadas era necessário que estivessem presentes diversas desigualdades e que houvesse o reconhecimento delas, caso contrário não haveria a possibilidade de efetivá-las (SISS, 2003).

A discriminação positiva é necessária para que as desigualdades raciais e sociais sejam minimizadas, ofertando maiores oportunidade àqueles que por anos foram tratados sem dignidade alguma e, por conseguinte, sendo limitado o seu acesso aos estudos e ao mercado de trabalho, ou seja, essa política de reparação se faz necessária para que as pessoas possam competir de igual para igual (SILVA, 2012).

A adoção de medidas excepcionais que possam traduzir-se em ações afirmativas é reafirmação do próprio princípio da igualdade constitucional. Não a que se falar em violação desse mesmo princípio, por qualquer meio de discriminação, eis que ocorre a redistribuição dos ônus e bônus entre os membros da sociedade. Nesse sentido, restou decidido pelo Supremo que o princípio da isonomia vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do Poder Público e deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (MI 58, Rel. p/ o ac. Min. Celso de Mello, j. 14-12-90, Plenário, DJ de 19-4-91).

As ações afirmativas baseiam-se nas teorias compensatória e distributiva, onde a primeira, considera as ações afirmativas como uma forma de resgatar as oportunidades que determinados grupos perderam por conta das discriminações que perduraram por diversos anos e, por vezes, ainda se fazem presentes, enquanto a segunda, evidencia que todas as pessoas devem ter as mesmas vantagens e direitos e podem vir a ser promovidas por meio das ações afirmativas (MORAES, 2011).

Neste contexto, foi desenvolvida uma série de diplomas legais com vistas às ações afirmativas, tais como, as Leis nº 9.100/95 e 9.504/97 (que fixam em 30% o número mínimo de mulheres candidatas nas eleições), a Lei Federal nº 9.799, de 26 de maio de 1999 (que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) o acesso das mulheres ao mercado de trabalho), as Leis nº 7.853/89, 8.213/91 e 10.098/2000 cujo teor trata da inclusão dos deficientes físicos nos mais diversos setores da sociedade e a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, a qual instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de pequeno porte, criando medidas de favorecimento voltadas ao fomento dessas pessoas jurídicas e pôr fim a Lei 12.711/12, regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012 e propõe 25% das vagas para estudantes oriundos da rede pública com renda igual ou inferior a 1,5 salários mínimo, 25% para candidatos que estudaram integralmente no ensino

médio e que possuem renda igual ou superior a 1,5 salários mínimo e, ainda, um percentual para pretos, pardos e indígenas, conforme o último Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na região.

As promulgações das Leis anteriormente citadas levam ao entendimento de que o ordenamento jurídico buscou normas para priorizar o acesso de bens a uma minoria excluída historicamente, o que por sua vez caracteriza-se como uma discriminação positiva, conceituada por Mello (1978, p.11):

Aquela que diz respeito à norma e pode-se tomar como exemplo a reserva de vagas que as universidades e concursos públicos oferecem para determinados grupos, se se parar para analisar, pode até ser considerado um tratamento desigual, mas que, de certa forma, visa combater as desigualdades que ainda existem entre determinadas camadas da sociedade, logo, há uma desigualação, justamente para gerar uma igualdade (1978, p.11).

Nesta perspectiva, a discussão acerca das ações afirmativas e sua real aplicabilidade vêm fomentando a criação de novas Leis, como a Lei Federal 12.990, de 2014, que traz reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União conforme discutido no tópico a seguir.

CONCURSO PÚBLICO SOB A ÓTICA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Ao relacionar concurso público e ações afirmativas, torna-se importante entender a conceituação do termo definido por Carvalho Filho como sendo:

O procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos". (2012, p. 62).

O concurso público é o instrumento que melhor representa o sistema do mérito, porque traduz um certame de que todos podem participar nas mesmas

condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos. Baseia-se o concurso em três postulados fundamentais. O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. Depois, o princípio da moralidade administrativa, indicativo de que o concurso veda favorecimentos e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. Por fim, o princípio da competição, que significa que os candidatos participam de um certame, procurando alçar-se a classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público.” (CARVALHO FILHO, 2012, p. 623

Neste contexto, o princípio da obrigatoriedade de realização de procedimento seletivo de candidatos por meio do concurso público, é elencado na Constituição Federal, Artigo 37, inciso II, conforme a redação abaixo:

“II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração” (BRASIL, 1988)

Neste viés, a referida Lei tem prazo de vigência de 10 (dez) anos, determina essa reserva de 20% das vagas para negros (pretos ou pardos) somente será quando o número de vagas oferecidas no concurso for igual ou superior a três. (BRASIL, 2014).

O artigo 2º da referida Lei, considerou como negra a parcela da população que se declare preta ou parda, no ato da inscrição no certame, conforme o quesito de raça ou cor usado pelo IBGE, prevendo critérios de eliminação e anulação de nomeação, em procedimento administrativo que respeite o contraditório e a ampla defesa em situações de declaração falsa, cuja comprovação realizar-se-á por meio de sua certidão de nascimento ou de seus ascendentes.

A partir da promulgação da Lei existiram diversos questionamentos a acerca da sua constitucionalidade e aplicabilidade ao Concurso Público, pautando-se no entendimento de que o serviço público refere-se numa prestação de um serviço à comunidade, não devendo favorecer um grupo em detrimento de outro, visto que o mercado de trabalho deve selecionar empregados capacitados e que possam servir ao público, e não serem selecionados por estarem em desvantagem

social, até porque o serviço público não deve ser usado como um mantenedor de pessoas, com despesas de um indivíduo que não tem mérito de capacidade, mas sim como uma entidade que exerce funções e presta serviços para a coletividade.

Nesta perspectiva, o STJ em junho de 2017, por meio do julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade (ADC 41) a respeito da Lei nº 12.990/2014, declara constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da auto declaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”.

No caso específico da corporação da Polícia Militar de Minas Gerais, percebe-se que para cargos administrativos o Edital traz aspectos inerentes a ações afirmativas:

1.4 As vagas serão destinadas às unidades administrativas e operacionais da Polícia Militar, nos municípios do Estado, conforme descrito no anexo “D” deste Edital. 1.4.1 Serão reservadas 10% (dez por cento) das vagas a candidatos portadores de deficiência, nos termos do art. 37, inciso VIII da Constituição da República de 1988, da Lei Estadual nº 11.867, de 28/07/1995, de acordo com critérios definidos pelo artigo 4º do Decreto Federal nº 3.298, de 20/12/1999, e observada a exigência de compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo, a ser aferida em perícia médica oficial, quando dos exames médicos pré-admissionais; 1.4.1.1 A realização do Exame de Verificação de Compatibilidade da Deficiência não dispensa o candidato inscrito como portador de deficiência da realização do exame médico pré-admissional, previsto neste Edital. (PMMG, 2013)

Porém no tocante a reserva de vagas para negros previstas na Lei 12.990/2014, não existe qualquer tipo de cota de reservas nos editais publicados em tempo posterior a promulgação da Lei. Neste viés entende-se que a corporação da PMMG ainda não trouxe os ditames da Lei 12.990/14, mesmo ofertando um número superior a três vagas nos concursos para provimento de Soldados nos anos de 2015 e 2017, identificando-se.

Identifica-se esta (in)aplicabilidade das cotas raciais e socioeconômicas por parte da Corporação da PMMG através dos Editais Nº 10/2015, e 28/2016 os quais objetivavam a formação de soldados CFSD QPPM interior e não apresentam qualquer tipo de cláusula referenciada a aludida reserva com fulcro na Lei 12.990/14.

O edital é a “lei” do concurso público, por disciplinar todo o regramento a ser utilizado no certame. Não existe uma lei que descreva, em especificidade, a forma e o conteúdo a serem adotados pelo edital. Para formar a definição de edital, pode-se tomar emprestado a definição do edital de licitações, para o entendimento do edital de concursos. “O edital traduz uma verdadeira lei porque subordina administradores e administrados às regras que estabelece. Para a Administração, desse modo, o edital é ato vinculado e não pode ser desrespeitado por seus agentes. Nesse sentido, é expresso o art. 41. do Estatuto: ‘A Administração não pode descumprir as normas e as condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada’.” (CARVALHO 2012, p. 278)

O cadastro de reserva, sob vários aspectos, é positivo ao ordenamento jurídico brasileiro e busca atender os requisitos de eficiência e supremacia do interesse público, com vista a garantia e a continuidade dos serviços públicos, não existindo impedimentos legais a obstar sua utilização nos concursos públicos.

A existência das ações afirmativas é imprescindível, pois, serve como base para que seja alcançado o equilíbrio entre as pessoas que vivem em uma sociedade, dessa forma, busca-se a igualdade entre os seres humanos, principalmente quando se trata de oportunidades como: trabalho, saúde, educação, entre outras coisas (FERES JÚNIOR; ZONINSEIN, 2006)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar o presente trabalho, compreende-se aqui concluir que as ações afirmativas buscam ofertar um tratamento igualitário aos indivíduos corroborando com o princípio da igualdade previsto na Carta Magna.

A igualdade perante a lei é uma premissa constitucional, porém, não se pode desconsiderar a existência de situações em que nem todos são tratados da mesma forma, existindo posturas discriminatórias, muitas das vezes enraizadas no contexto histórico das mesmas, permanecendo até os dias atuais.

O Estado, por meio do seu ordenamento jurídico e legal vem buscando combater à discriminação racial através da promoção de políticas públicas, com vistas a fomentar a igualdade entre as pessoas, cujas ações afirmativas, pautam-se no conceito de uma discriminação positiva, cujo enfoque seria a redução dos problemas das desigualdades sociais que se encontram associadas a aspectos raciais ou socioeconômicos.

Abordar o Concurso Público sob a ótica das ações afirmativas permite entender que a Lei 12.990/14, pleiteia a reserva 20% do total de vagas, cujo julgamento da ADC 41 esclarece acerca da constitucionalidade da mesma, haja vista, a inexistência de violação ao princípio da igualdade.

Cabe-se ainda ressaltar que as cotas raciais encontram-se amparadas pela Constituição Federal, com fulcro no Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Igualdade, trazendo a luz sua função preventiva e reparadora, possibilitando que os cidadãos possam competir igualmente com vista a um futuro de mais igualdade, inclusão e justiça.

Analisando o concurso da PMMG à luz das ações afirmativas, tornou-se possível perceber que esta corporação por sua vez, não apresentou nos últimos editais de Concursos Público, ou seja, nos anos de 2015, 2016 e 2017 qualquer cláusula que mencione acerca da reserva de cota legalmente prevista, podendo identificar a (in)aplicabilidade das cotas raciais e socioeconômicas por parte da Corporação da PMMG.

Conclui-se, que as cotas raciais e socioeconômicas representam uma forma de permitir que os negros e os mais carentes, dentre outros grupos discriminados possam exigir que outros setores públicos, além das universidades, adotem reservas de vagas para que sua representatividade seja assegurada, porém, não se pode desconsiderar a necessidade de que a dimensão das ações afirmativas seja ampliada, e que exista um fiel cumprimento das Leis existentes, afim de que se coíbam as práticas de discriminação com vistas à redução das desigualdades sociais gritantes existentes no Brasil.

Trazendo a lume a Lei 12.990/14, pode-se entender que a mesma apresenta-se como um mecanismo essencial e de grande relevância, apresentando-se ainda como um instrumento jurídico fomentador para acabar com os efeitos persistentes da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece as diretrizes da Reforma Administrativa.

_____. Decreto nº 1.904, de 13 de maio de 1996. Dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos.

_____. Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002. Dispõe, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa de Ações Afirmativas.

_____. Decreto nº 4.229, de 13 de maio de 2002. Dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Coordenação de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro, 2015.

_____. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Estabelece o Estatuto da Igualdade Racial.

_____. Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

_____. Lei nº 12.990 de 09 de junho de 2014. Dispõe sobre a reserva de vagas aos negros de 20% (vinte por cento) nos concursos da Administração Pública Federal.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 25ª Edição. São Paulo: Ed. Atlas. 2012

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. 14. ed. rev. e ampl. Petrópolis: Vozes, 2009

PIOVESAN, Flavia. Ações Afirmativas no Brasil: Desafios e Perspectivas. USP, 2008

RODRIGUES, Jorge Arthur Moojen. Políticas públicas afirmativas e o princípio da igualdade em face do preconceito e da discriminação no Brasil. São Paulo: Comunicar, 2007.

SISS, Ahyas. Afro-brasileiros, cotas e ação afirmativa: razões históricas. Rio de Janeiro: PENESB, 2003

STF. Supremo Tribunal Federal. Acórdão ADPF 186. 2014. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuTese.asp?> . Acesso em 08 de novembro de 2017.

STF. Supremo Tribunal Federal. ADC 41 Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuTese.asp?> Acesso em: 8 novembro 2017.

SILVA, João Afonso. Curso de direito constitucional positivo. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

TAVARES, A. R. Curso de direito constitucional. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2012