

<b>PROCESSO Nº:</b>	@RLA 22/00451355
<b>UNIDADE GESTORA:</b>	Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social
<b>RESPONSÁVEL:</b>	Alice Thümmel Kuerten, Mauro de Nadal, João Henrique Blasi, Herneus João De Nadal, Diogo Roberto Ringenberg, Jorginho dos Santos Mello, Fernando da Silva Comin, Renan Soares de Souza
<b>INTERESSADOS:</b>	Poder Executivo Estadual Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina Ministério Público do Estado de Santa Catarina Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina; Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina
<b>ASSUNTO:</b>	Auditoria operacional para verificar as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) que estão sendo planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual para promover a igualdade racial.
<b>RELATOR:</b>	Conselheiro Substituto Cleber Muniz Gavi
<b>UNIDADE TÉCNICA:</b>	DAE/CAOP/DIV4
<b>RELATÓRIO Nº:</b>	DAE – 46/2023

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>2</b>
1.1 VISÃO GERAL DO AUDITADO .....	5
1.2 VISÃO GERAL DO TEMA .....	6
1.2.1 Revisão literária .....	6
1.2.2 História do racismo no Brasil .....	8
1.2.3 Contexto atual do racismo no Brasil .....	15
1.3 VISÃO GERAL DA AUDITORIA .....	21
1.3.1 Objetivo .....	21
1.3.2 Metodologia.....	21
1.3.3 Volume de recursos fiscalizados .....	23
<b>2. RESULTADOS DA AUDITORIA .....</b>	<b>23</b>
2.1 ACHADO RELATIVO ÀS QUESTÕES DE AUDITORIA.....	24

2.1.1 Insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial .....	25
2.2 SITUAÇÃO ENCONTRADA QUE NÃO RESULTOU EM ACHADO .....	80
2.2.1 Existência de boas práticas na Administração Pública Estadual .....	80
<b>3 CONCLUSÃO.....</b>	<b>88</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

O Brasil é a maior nação negra fora da África. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2021, aproximadamente 56% dos brasileiros são negros (pretos ou pardos). Apesar disso, os espaços de poder, influência e decisão são ocupados predominantemente por brancos. O racismo estrutural instalado no país reproduz discriminação e desigualdade racial de forma sistemática por meio da formalização de práticas institucionais, históricas, culturais e interpessoais, conscientes e inconscientes, que geram desvantagens, falta de oportunidades ou privilégios a depender do grupo racial ao qual o indivíduo pertença.

Diante desse cenário, os Tribunais de Contas, por meio de suas entidades representativas, em 19 e 20 de novembro de 2020, promulgaram a Carta do VII Encontro Nacional dos Tribunais de Contas<sup>1</sup> e definiram novas diretrizes para atuação do controle externo brasileiro a partir de 2021. Assim, foi reforçado o papel das auditorias operacionais e a necessidade de se dar atenção especial aos objetos de controle relacionados à Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e, nas ações de controle, a inclusão de questões de auditoria que abordem o tema da equidade e redução de desigualdades de acesso e de qualidade nos serviços públicos fiscalizados. Ainda, ao final da Carta, os Tribunais de Contas reafirmaram o seu repúdio ao racismo, sua manifestação estrutural e institucional, e o compromisso do sistema de combatê-lo em todas as suas formas.

---

<sup>1</sup> INSTITUTO RUI BARBOSA. **Carta do VII Encontro Nacional dos Tribunais de Contas**. Disponível em: <[https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Carta-do-VII-Encontro-Nacional-dos-TC\\_v\\_final.pdf](https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Carta-do-VII-Encontro-Nacional-dos-TC_v_final.pdf)>. Acesso em 5 jul. 2022.

Assim, em atenção à *Diretriz 2: promover, institucionalizar e auditar políticas afirmativas de combate às desigualdades estruturais e institucionais do Brasil e todas as formas de discriminação enfrentadas por setores da sociedade como os negros, as mulheres, os indígenas os LGBTQI, os pobres e outros*, esta Corte de Contas constituiu comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização, por meio da Portaria nº TC-0306/2022, e, pela Diretoria de Atividades Especiais, iniciou a presente auditoria operacional para verificar as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) que estão sendo planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual para promover a igualdade racial.

Destaca-se que o presente trabalho também está em consonância com o “*Objetivo 10 – Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles*” dos ODS, mais especificamente, o “*10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra*” e “*10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito*”.

**Figura 1** – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU)



Fonte: ONU<sup>2</sup>

Quanto à auditoria, iniciou-se em 2/5/2022, com levantamento de informações, aplicação de técnicas de auditoria operacional, estudos e realização de ciclo de reuniões com especialistas no tema. Após essa fase, foram requisitadas informações aos órgãos envolvidos, as quais foram analisadas e resultaram no Relatório DAE 53/2022 (fls. 917-989), que foi encaminhado em Audiência aos gestores, por meio dos Ofícios TCE/SC/SEG 2182, 2183, 2185, 2186, 2189, 2184, 2188 e 2187/2023 (fls. 993-999 e 1070), entre os dias 13/3 e 14/6/2023,

<sup>2</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>>. Acesso em 8 ago. 2022.

para apresentação de comentários e/ou justificativas acerca dos apontamentos oriundos da auditoria efetivada, no prazo de 30 dias.

Em resposta à audiência, foram encaminhados pelos gestores os seguintes documentos: a) Tribunal de Justiça de Santa Catarina - Ofício nº 1034/2023-GP de 18/4/2023 (fls.1007-1021); b) Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família - Ofício nº 125/2023/SAS/GABS de 12/4/2023 (fls. 1022-1030) e Ofício nº 170/2023/SAS/GABS de 28/4/2023 (fls. 1056-1063); c) Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina – documento de 19/4/2023 (fls. 1031-1036); d) Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina – Ofício GAB/DPG nº 71/2023 de 20/4/2023 (fls. 1037-1055); e) Ministério Público do Estado de Santa Catarina – Ofício nº 9233/2023 de 2/5/2023 (fls. 1064-1068); e f) Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina – Ofício SEI/TCE/SC/PRES/GAP/358/2023 de 14/7/2023 (fls. 1075-1079). Ressalta-se que, transcorrido o prazo legal conforme Informação da SEG/DIPP (fl. 1069), não houve manifestação da Alesc e Poder Executivo Estadual.

Os dados obtidos durante a auditoria, as manifestações e justificativas dos gestores em relação ao resultado das análises e as análises da equipe técnica após as manifestações dos gestores estão apresentados no presente relatório em três tópicos: Introdução, Análise e Conclusão.

Na introdução apresentam-se: 1) a visão geral dos auditados, em que se expõem dados e informações gerais dos auditados; 2) a visão geral do tema da auditoria, na qual constam informações no tocante à revisão literária acerca de racismo, história do racismo no Brasil e o contexto atual do racismo no Brasil; e 3) a visão geral da auditoria, com destaque ao objetivo geral, às questões da auditoria, à metodologia utilizada e ao volume de recursos fiscalizados.

No segundo capítulo são apresentados os resultados da auditoria operacional, em que se relatam situações encontradas, critérios, evidências, causas identificadas, efeitos, sugestões de medidas a serem adotadas pelo gestor, benefícios esperados com a sua adoção, comentários do gestor e análise dos comentários do gestor.

Na conclusão, é sugerido conhecer este Relatório de Auditoria e conceder prazo aos gestores para que apresentem plano de ação, visando à implementação das recomendações resultantes do trabalho, o monitoramento das deliberações exaradas pelo Pleno e o encaminhamento dos autos à consideração do Exmo. Sr. Relator, ouvido preliminarmente o Ministério Público junto a este Tribunal.

## 1.1 VISÃO GERAL DO AUDITADO

Entendendo o racismo como um problema estrutural, que permeia toda a sociedade, a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial estabeleceu como princípio a transversalidade, isto é, a perspectiva racial deve ser objeto de todas as áreas de atuação governamental (educação, saúde, segurança pública, trabalho etc.), as quais devem trabalhar em parceria com o objetivo de eliminar as desigualdades raciais vigentes<sup>3</sup>.

Dessa forma, com o objetivo de traçar um amplo diagnóstico do estado de Santa Catarina e identificar lacunas e boas práticas, a presente auditoria tem por objeto diversas Instituições Públicas associadas às principais áreas de atuação (funções) da Administração Pública Estadual, incluindo as Secretarias de Estado do Poder Executivo que oferecem os serviços públicos básicos e essenciais: Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS); Secretaria de Estado da Educação (SED); e Secretaria de Estado da Saúde (SES) – bem como as instituições do Sistema de Justiça: Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial (CSSPPO); Defensoria Pública (DPE/SC); Ministério Público do Estado (MPSC); e Tribunal de Justiça (TJSC). E, também, por relevância e representatividade, a Assembleia Legislativa (Alesc); o Ministério Público de Contas (MPC/SC); e o próprio Tribunal de Contas (TCE/SC).

Destaca-se que, no âmbito do Poder Executivo, foi criada a Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI), vinculada à Diretoria de Direitos Humanos da SDS, a qual possui competência sobre a temática<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> BRASIL. **Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003**. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/D4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4886.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. III – *Princípios: Transversalidade: Pressupõe o combate às desigualdades raciais e a promoção da igualdade racial como premissas e pressupostos a serem considerados no conjunto das políticas de governo. [...] IV – Diretrizes: Incorporação da questão racial no âmbito da ação governamental: Estabelecimento de parcerias entre a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, os Ministérios e demais órgãos federais, visando garantir a inserção da perspectiva da promoção da igualdade racial em todas as políticas governamentais, tais como, saúde, educação, desenvolvimento agrário, segurança alimentar, segurança pública, trabalho, emprego e renda, previdência social, direitos humanos, assistência social, dentre outras.*

<sup>4</sup> SANTA CATARINA. Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social. **Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes**. Disponível em: <<https://www.sds.sc.gov.br/index.php/direitos-humanos/gerencia-de-politicas-para-igualdade-racial-e-imigrantes-geiri/dados-2>>. Acesso em 5 set. 2022.

## 1.2 VISÃO GERAL DO TEMA

### 1.2.1 Revisão literária

Antes de serem abordadas as análises e conclusões atinentes a esta auditoria operacional, é salutar estabelecer alguns conceitos para melhor compreensão do tema objeto deste trabalho.

#### 1.2.1.1 *Racismo, preconceito racial e discriminação racial*

Cabe esclarecer que os termos racismo, preconceito racial e discriminação racial, embora mantenham relação, são diferentes. Silvio Luiz de Almeida (2019) os conceitua da seguinte forma:

**Quadro 1** – Diferença entre racismo, preconceito racial e discriminação racial

<b>Racismo</b>	É uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.
<b>Preconceito racial</b>	É o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. Considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus avarentos ou orientais “naturalmente” preparados para as ciências exatas são exemplos de preconceitos.
<b>Discriminação racial</b>	É a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. [...] a discriminação pode ser direta ou indireta. A discriminação direta é o repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos, motivado pela condição racial, exemplo do que ocorre em países que proíbem a entrada de negros [...] Já a discriminação indireta é um processo em que a situação específica de grupos minoritários é ignorada – discriminação de fato - ou sobre a qual são impostas regras de “neutralidade racial” – <i>colorblindness</i> - sem que se leve em conta a existência das diferenças sociais significativas.

Fonte: TCE/SC, com base no livro *Racismo Estrutural* de Silvio Luiz de Almeida<sup>5</sup> (2019, pgs. 32 e 33).

Nota-se, assim, que o termo racismo é muito mais abrangente. Reduzi-lo a um ato discriminatório específico e intencional é um equívoco, pois ele possui um caráter sistêmico de discriminação que tem como base a raça, manifestando-se também de forma não intencional e inconsciente. Como resultado, são geradas desvantagens e falta de oportunidades para os negros

<sup>5</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. pgs. 32 e 33.

e, por outro lado, privilégios para o grupo racial dominante, tanto nas relações cotidianas, como no âmbito da economia e da política.

Silvio Luiz de Almeida (2019, pg. 33) chama a atenção para o fato de que a discriminação (direta e indireta) ao longo do tempo tem como consequência a estratificação social - um fenômeno intergeracional, em que o percurso de vida de todos os membros de um grupo social é afetado, incluindo as chances de ascensão social, de reconhecimento e de sustento material.

Ainda sobre discriminação, é possível falar em *discriminação positiva*, definida por Almeida (2019, p. 34) como *a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com o objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação negativa*. As ações afirmativas são exemplos de discriminação positiva, pois estabelecem tratamento discriminatório a fim de corrigir ou compensar a desigualdade.

#### 1.2.1.2 *Concepções do racismo (individualista, institucional e estrutural)*

Entendida a diferença entre os conceitos iniciais de racismo, preconceito racial e discriminação racial, interessa-se compreender a evolução do termo racismo e distinguir as suas concepções: individualista, institucional e estrutural.

**Quadro 2** – Concepções do racismo (individualista, institucional e estrutural)

<b>Individualista</b>	O racismo, segundo esta concepção, é concebido como uma espécie de “patologia” ou anormalidade. Seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou, ainda, seria o racismo uma “irracionalidade” a ser combatida no campo jurídico por meio da aplicação de sanções civis – indenizações, por exemplo – ou penais. Por isso, a concepção individualista pode não admitir a existência de “racismo”, mas somente de “preconceito”, a fim de ressaltar a natureza psicológica do fenômeno em detrimento de sua natureza política.
<b>Institucional</b>	Sob esta perspectiva, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça. [...] a concepção institucional do racismo trata o poder como elemento central da relação racial. Com efeito o racismo é dominação.
<b>Estrutural</b>	O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.

Fonte: TCE/SC, com base no livro Racismo Estrutural de Silvio Luiz de Almeida (2019, pgs. 36-38, 40 e 50).

Verifica-se que a concepção *individualista* do racismo é extremamente limitada. Nessa visão, não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo.

A concepção *institucional*, que trouxe o poder como elemento central da relação social, representou um significativo avanço, uma vez que transcendeu a ideia de ações comportamentais individuais. Porém, ressalta-se que, por ser menos evidente, recebe menos condenação e pode ser mais destrutível do que as ações isoladas da concepção individualista.

Apesar do avanço da concepção institucional do racismo em relação à individualista, observa-se que as instituições são apenas a materialização de uma estrutura social em que comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. Assim, a concepção *estrutural* tem por objetivo afastar as análises superficiais ou reducionistas da questão racial. O racismo é compreendido como um processo político e histórico que cria condições para uma discriminação sistemática – é sobre essa ótica que o tema será tratado neste trabalho.

Dito isso, no próximo tópico será abordado o desenvolvimento do racismo estrutural no Brasil, assim como suas repercussões atuais.

### 1.2.2 História do racismo no Brasil

Para se compreender o racismo no Brasil, primeiramente, é necessário realizar uma retrospectiva histórica. Assim, é fundamental começar pela escravidão, suas consequências e como esse sistema beneficiou a população branca ao longo do tempo, ao passo que a população negra foi privada de direitos básicos e distribuição de riquezas.

Djamila Ribeiro (2019, pgs. 9-10)<sup>6</sup> recorda que, apesar de a Constituição do Império de 1824 determinar que a educação era um direito de todos os cidadãos, a escola estava vetada para pessoas negras escravizadas. A cidadania se estendia a portugueses e aos nascidos em solo brasileiro, inclusive a negros libertos, porém, esses direitos estavam condicionados a posses e rendimentos, o que dificultava aos negros libertos o acesso à educação. Há registros, inclusive,

---

<sup>6</sup> RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. 1ª Ed – São Paulo. Companhia das Letras, 2019. pgs. 9 e 10. *É importante lembrar que, apesar de a Constituição do Império de 1824 determinar que a educação era um direito de todos os cidadãos, a escola estava vetada para pessoas negras escravizadas. A cidadania se estendia a portugueses e aos nascidos em solo brasileiro, inclusive a negros libertos. Mas esses direitos estavam condicionados a posses e rendimentos, justamente para dificultar aos libertos o acesso à educação.*

de algumas províncias, como a do Rio de Janeiro, que possuíam legislação (Lei nº 1/1837) proibindo escravos e pretos africanos, ainda que livres ou libertos, de frequentarem a escola<sup>7</sup>.

Ainda, em 1850, no ano em que se proibiu o tráfico negreiro no Brasil, por meio da Lei Eusébio de Queiroz (Lei nº 581/1850), também foi criada a Lei de Terras (Lei nº 601/1850), que extinguiu a apropriação de terras com base na ocupação e deu ao Estado o direito de distribuí-las somente mediante compra e venda, sob pena de prisão e multa<sup>8</sup>. Como efeito, a lei criou restrições aos ex-escravizados de adquirir propriedades, pois só quem tinha boas condições financeiras poderia se tornar proprietário.

Em 1871, com a Lei do Ventre Livre (Lei nº 2.040/1871), filhos de mulheres escravas seriam considerados livres a partir daquela data<sup>9</sup>. Porém, como as mães eram escravas, dificilmente os filhos conseguiam se desvincular daquele sistema e permaneciam até que a mãe fosse liberta. Da mesma forma, a Lei do Sexagenário (Lei nº 3.270/1885) concedeu liberdade aos escravos com mais de 60 anos de idade. Contudo, devido às péssimas condições de vida a qual eram submetidos, poucos escravos conseguiam sobreviver até aquela idade. Além disso, a lei determinava que a título de indenização pela sua alforria, o escravo deveria prestar serviços aos seus ex-senhores por mais três anos<sup>10</sup>. Assim, na prática essas duas leis acabaram sendo pouco efetivas.

Mesmo quando a Lei Áurea (Lei nº 3.352/1888) extinguiu a escravidão no Brasil<sup>11</sup>, dois anos depois, em 1890, o Código Penal (Decreto nº 847/1890) estabeleceu que aqueles que

---

<sup>7</sup> RIO DE JANEIRO. **Lei n. 1, de 1837, e o Decreto nº 15, de 1839, sobre Instrução Primária no Rio de Janeiro** Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/asphe/article/viewFile/29135/pdf>>. Acesso em 16 ago. 2022. *Artigo 3º São proibidos de frequentar as Escolas Publicas: [...] 2º Os escravos, e os pretos Africanos, ainda que sejam livres ou libertos.*

<sup>8</sup> BRASIL. **Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850.** Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10601-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm)>. Acesso em 16 ago. 2022. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. *Art. 1º Ficam proibidas as aquisições de terras devolutas por outro título que não seja o de compra. [...] Art. 2º Os que se apossarem de terras devolutas ou de albeias, e nellas derribarem mattos ou lbes puzerem fogo, serão obrigados a despejo, com perda de bemeitorias, e de mais soffrerão a pena de dous a seis mezes do prisão e multa de 100\$, além da satisfação do damno causado. Esta pena, porém, não terá logar nos actos possessorios entre heréos confinantes.*

<sup>9</sup> BRASIL. **Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871.** Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM2040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm)>. Acesso em 17 ago. 2022. *Art. 1º Os filhos de mulher escrava que nascerem no Imperio desde a data desta lei, serão considerados de condição livre.*

<sup>10</sup> BRASIL. **Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885.** Regula a extinção gradual do elemento servil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM3270.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.htm)>. Acesso em 17 ago. 2022. *Art. 3º [...] § 10. São libertos os escravos de 60 annos de idade, completos antes e depois da data em que entrar em execução esta Lei; ficando, porém, obrigados, a titulo de indemnização pela sua alforria, a prestar serviços a seus ex-senhores pelo espaço de tres annos.*

<sup>11</sup> BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.** Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM3353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm)>. Acesso em 17 ago. 2022. *Art. 1º: É declarada extincta desde a data desta lei a escravidão no Brazil.*

andassem nas ruas, sem trabalho ou residência, estariam sujeitos à prisão, assim como os que estivessem jogando ou portando objetos relativos à capoeira<sup>12</sup>. Dessa forma, a normativa também ficou conhecida como Lei dos Vadios e Capoeiras. Tal fato, além de restringir a liberdade dos ex-escravos, evidencia o processo racial da população carcerária.

Após o período imperial, já na República, a Lei do Boi (Lei nº 5.465/1968) destinou vagas em escolas agrícolas de ensino médio e de ensino superior para agricultores e seus filhos. Nota-se, assim, que a primeira lei de cotas no Brasil não foi destinada para a população negra<sup>13</sup>.

Finalmente, a Constituição Cidadã de 1988 estabeleceu como princípio o repúdio ao racismo e trouxe como objetivos da República a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV, e o art. 4º, inciso VIII)<sup>14</sup>.

Nesse contexto, o Brasil também foi signatário da Declaração de Durban em 2001, na África do Sul, resultante da III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, na qual, os Estados reconheceram que a escravidão foi uma tragédia horrível e um crime contra a humanidade, bem como definiram medidas com vistas à erradicação do racismo e estratégias para alcançar a igualdade plena e efetiva<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890**. Promulga o Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1851-1899/d847.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20847%2C%20DE%2011%20DE%20OUTUBRO%20DE%201890.&text=Promulga%20o%20Codigo%20Penal.&text=Art.,que%20n%C3%A3o%20estejam%20previamente%20estabelecidas.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20847%2C%20DE%2011%20DE%20OUTUBRO%20DE%201890.&text=Promulga%20o%20Codigo%20Penal.&text=Art.,que%20n%C3%A3o%20estejam%20previamente%20estabelecidas.)>. Acesso em 17 ago. 2022. **CAPITULO XIII - DOS VADIOS E CAPOEIRAS Art. 399.** *Deixar de exercer profissão, officio, ou qualquer mister em que ganhe a vida, não possuindo meios de subsistencia e domicilio certo em que habite; prover a subsistencia por meio de occupação prohibida por lei, ou manifestamente offensiva da moral e dos bons costumes: Pena - de prisão celllular por quinze a trinta dias. [...] Art. 402. Fazer nas ruas e praças publicas exercicios de agilidade e destreza corporal conhecidos pela denominação capoeiragem; andar em correrias, com armas ou instrumentos capazes de produzir uma lesão corporal, provocando tumultos ou desordens, ameaçando pessoa certa ou incerta, ou incutindo temor de algum mal: Pena - de prisão celllular por dous a seis mezes.*

<sup>13</sup> BRASIL. **Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/15465.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/15465.htm)>. Acesso em 17 ago. 2022. Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. *Art. 1º Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio.*

<sup>14</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 17 ago. 2022. *Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...] art. 4º [...] VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;*

<sup>15</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/150033-declaracao-e-plano-de-acao-de-durban-2001>>. Acesso em 22 ago. 2022.

A partir de então, passaram a ser aprovadas uma série de normativas na luta antirracista, como a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR (Decreto nº 4.886/2003)<sup>16</sup>, a Política Nacional de Saúde da População Negra (Portaria MS nº 992/2009)<sup>17</sup> e a Lei nº 11.645/2008 que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena” (art. 26-A)<sup>18</sup>.

Destaca-se o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que definiu uma série de responsabilidades e ações para o Estado e para a sociedade com a finalidade de 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<sup>19</sup>.

Outra importante norma foi a Lei de Cotas das Universidades Públicas (Lei nº 12.711/2012), que reservou 50% das vagas nas universidades e nos cursos de ensino técnico de nível médio para estudantes oriundos de escolas públicas, sob critérios de renda e de proporção da população negra e indígena daquela Unidade da Federação, segundo o censo do IBGE. Importante observar que neste ano (2022) completam-se os 10 anos do prazo estipulado para a revisão do programa de cotas, que deveria ser objeto de notável debate público<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> BRASIL. **Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003**. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/D4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4886.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022.

<sup>17</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde Integral da População Negra**. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudefegis/gm/2009/prt0992\\_13\\_05\\_2009.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudefegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html)>. Acesso em 22 ago. 2022.

<sup>18</sup> BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e de ensino médio, públicos e privados, torna-se obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena. (Redação dada pela Lei nº 11.645, de 2008).*

<sup>19</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 2º É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.*

<sup>20</sup> BRASIL. **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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita. [...] Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da*

Na mesma linha, foi aprovada a Lei de Cotas para o Ingresso no Serviço Público Federal (Lei nº 12.990/2014), que reservou aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos federais para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, a qual possui vigência de 10 anos<sup>21</sup>.

Sobre a questão das ações afirmativas, importante mencionar que o Supremo Tribunal Federal (STF), na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186<sup>22</sup> e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41<sup>23</sup>, considerou constitucionais as ações afirmativas para o ingresso no ensino superior e para os concursos públicos.

Além disso, a aprovação pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo nº 1/2021)<sup>24</sup> e a Promulgação pelo Presidente (Decreto nº 10.932/2022)<sup>25</sup> da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância,

---

*legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016) [...] Art. 7º No prazo de dez anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016).*

<sup>21</sup> BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022.

<sup>22</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 186.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>>. Acesso em 13 out. 2022. *Decisão: Prosseguindo no julgamento, o Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, julgou totalmente improcedente a arguição.*

<sup>23</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 41.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>>. Acesso em 13 out. 2022. *Decisão: O Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixou a seguinte tese de julgamento: "É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa".*

<sup>24</sup> BRASIL. **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.** Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: <<https://in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>>. Acesso em 13 out. 2022.

<sup>25</sup> BRASIL. **Decreto Legislativo nº 1, de 18 de fevereiro de 2021.** Aprova o texto da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, adotada na Guatemala, por ocasião da 43ª Sessão Ordinária da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 5 de junho de 2013. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=19/02/2021>>. Acesso em 13 out. 2022.

realizada na Guatemala em 2013, conferiram à Convenção status de emenda constitucional, conforme o procedimento de que trata o § 3º do art. 5º da Constituição<sup>26</sup>.

Portanto, tem caráter constitucional o compromisso assumido na Convenção pelo Estado brasileiro de formulação e implementação de políticas com o propósito de proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades, entre elas políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais (arts. 6 e 7)<sup>27</sup>. Inclusive, Livia Sant'anna Vaz (2022, pgs. 142-143)<sup>28</sup> alerta que as cotas raciais não podem ser desconsideradas pelos poderes públicos, sob pena de incorrerem em inconstitucionalidade por omissão.

Diante de toda a retrospectiva histórica abordada neste capítulo, nota-se que o fim do sistema escravagista se deu há apenas 134 anos e que somente nas três últimas décadas, principalmente a partir da Constituição de 1988, percebe-se uma evolução da compreensão do racismo como um problema histórico e estrutural e a necessidade de serem criados mecanismos e ações para repará-lo.

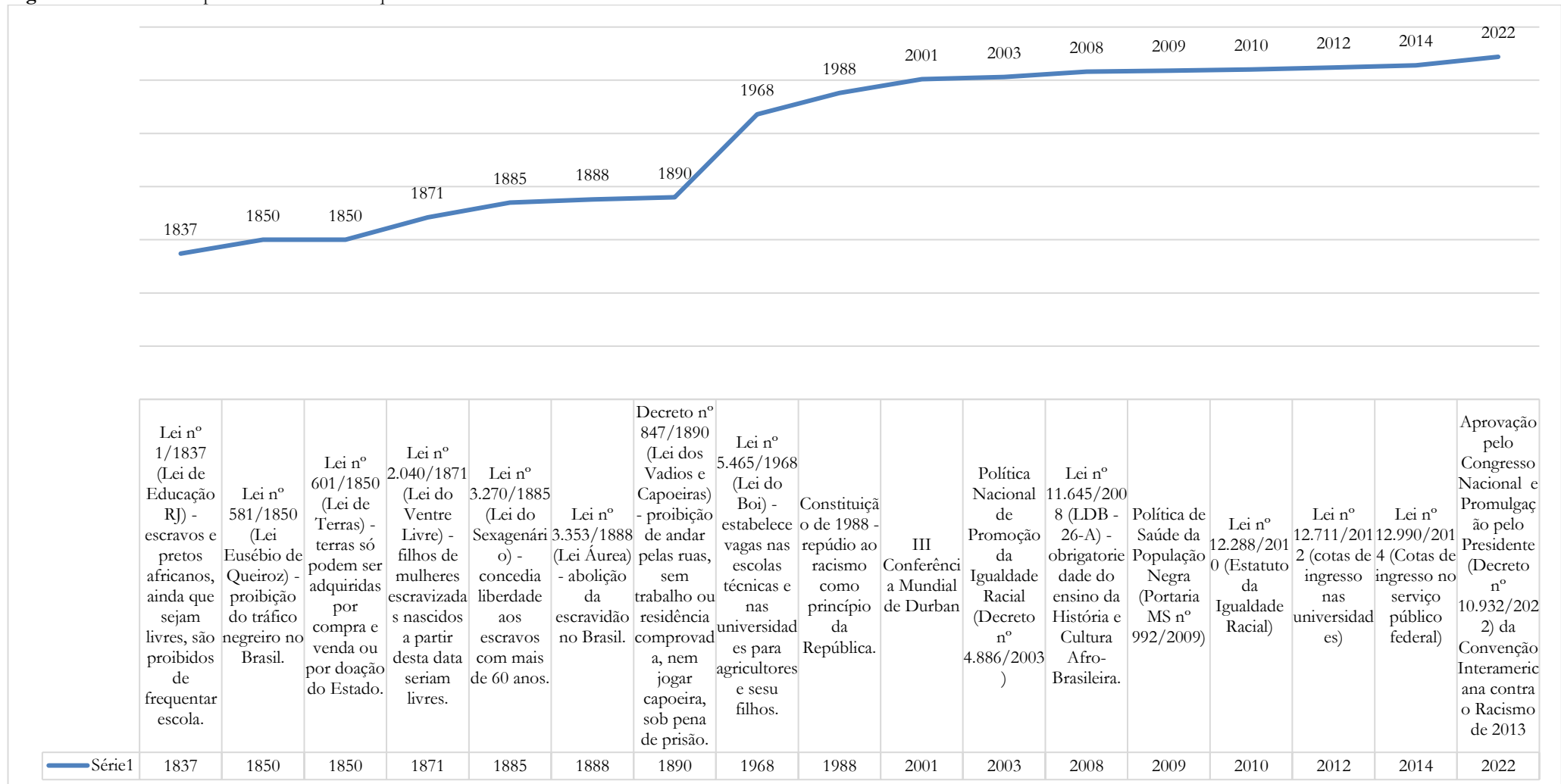
---

<sup>26</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 13 out. 2022. *Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.*

<sup>27</sup> **Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**. Disponível em: <<https://in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>>. Acesso em 13 out. 2022. *Artigo 6 - Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas, em conformidade com o alcance desta Convenção; entre elas políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais, ou qualquer outro tipo de política promocional, e a divulgação da legislação sobre o assunto por todos os meios possíveis, inclusive pelos meios de comunicação de massa e pela internet. [...] Artigo 7 - Os Estados Partes comprometem-se a adotar legislação que defina e proíba expressamente o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, aplicável a todas as autoridades públicas, e a todos os indivíduos ou pessoas físicas e jurídicas, tanto no setor público como no privado, especialmente nas áreas de emprego, participação em organizações profissionais, educação, capacitação, moradia, saúde, proteção social, exercício de atividade econômica e acesso a serviços públicos, entre outras, bem como revogar ou reformar toda legislação que constitua ou produza racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância.*

<sup>28</sup> VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2022. pgs. 142-143. *O modo de aprovação da Convenção Interamericana contra o Racismo lhe garante status de emenda constitucional, o que significa dizer que as ações afirmativas de promoção da igualdade racial são compromissos internacionalmente assumidos pelo Estado brasileiro e que fazem parte do texto da Constituição de 1988. [...] Dessa maneira, as cotas raciais foram convertidas em mandamento constitucional categórico que não pode ser desconsiderado pelos poderes públicos, sob pena de incorrerem em inconstitucionalidade por omissão.*”

**Figura 1 – Linha do tempo normativa sobre a questão racial**



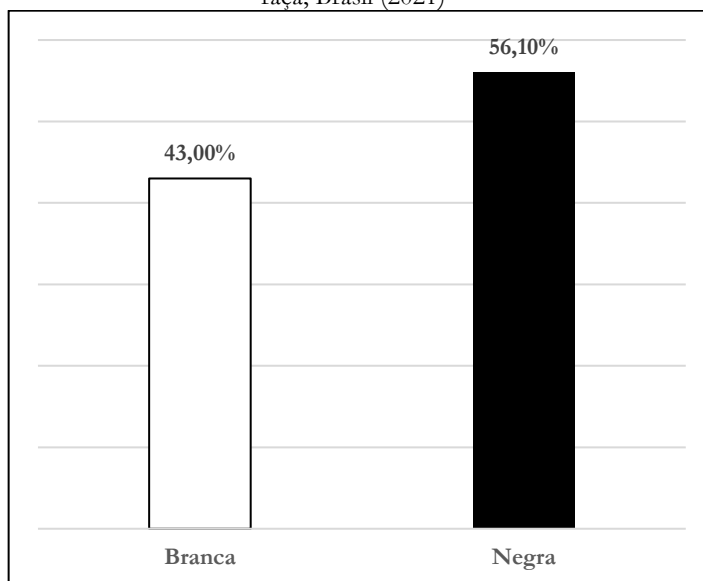
Fonte: TCE/SC, com base nas normas.

### 1.2.3 Contexto atual do racismo no Brasil

Considerando a evolução normativa no sentido de promover a igualdade racial, assim como a eminência da revisão dos sistemas de cotas, é imprescindível analisar o contexto atual no tocante ao racismo estrutural no país. Para tanto, serão considerados alguns indicadores das diversas áreas de atuação do governo (educação, saúde, segurança pública, trabalho e renda etc).

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) de 2021 do IBGE<sup>29</sup>, aproximadamente 56% da população brasileira residente se autodeclarou negra em 2021, considerando a concepção de população negra adotada pelo Estatuto da Igualdade Racial, que se refere ao conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas<sup>30</sup>.

**Gráfico 1 - Distribuição percentual da população, segundo cor ou raça, Brasil (2021)**



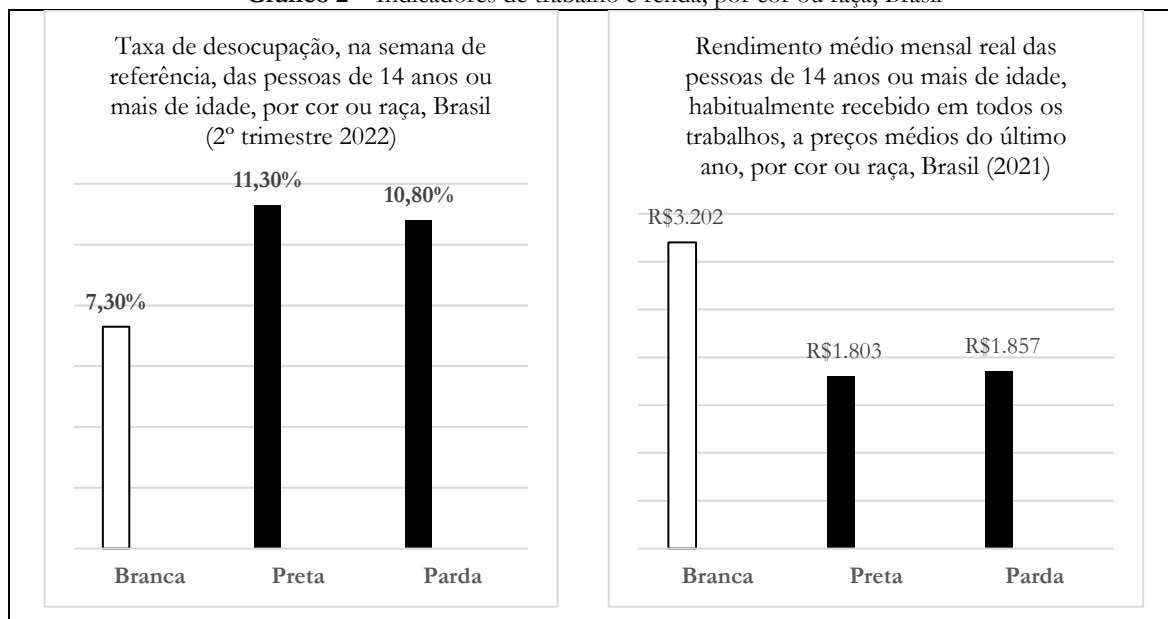
**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações da PNAD Contínua – IBGE.

<sup>29</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Tabela 6408 - População residente, por sexo e cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408>>. Acesso em 29 ago. 2022. *Variável - Distribuição percentual da população por sexo segundo cor ou raça (%): 2021: Cor ou raça: Branca (43); Preta (9,1); Parda (47).*

<sup>30</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)>. Acesso em 30 ago. 2022. *Art. 1º [...] IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;*

No que se refere aos indicadores de trabalho e renda, notou-se que a taxa de desemprego<sup>31</sup> do 2º trimestre de 2022 foi maior para os negros (de 10,8% a 11,3%) do que para os brancos (7,3%)<sup>32</sup>. Da mesma forma, comparando o rendimento médio mensal real, os negros receberam menos do que os brancos em 2021<sup>33</sup>.

Gráfico 2 – Indicadores de trabalho e renda, por cor ou raça, Brasil



Fonte: TCE/SC, com base nas informações da PNAD Contínua – IBGE.

A desigualdade verificada nos indicadores de trabalho e renda também é observada na área da educação. Enquanto a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos de idade ou mais

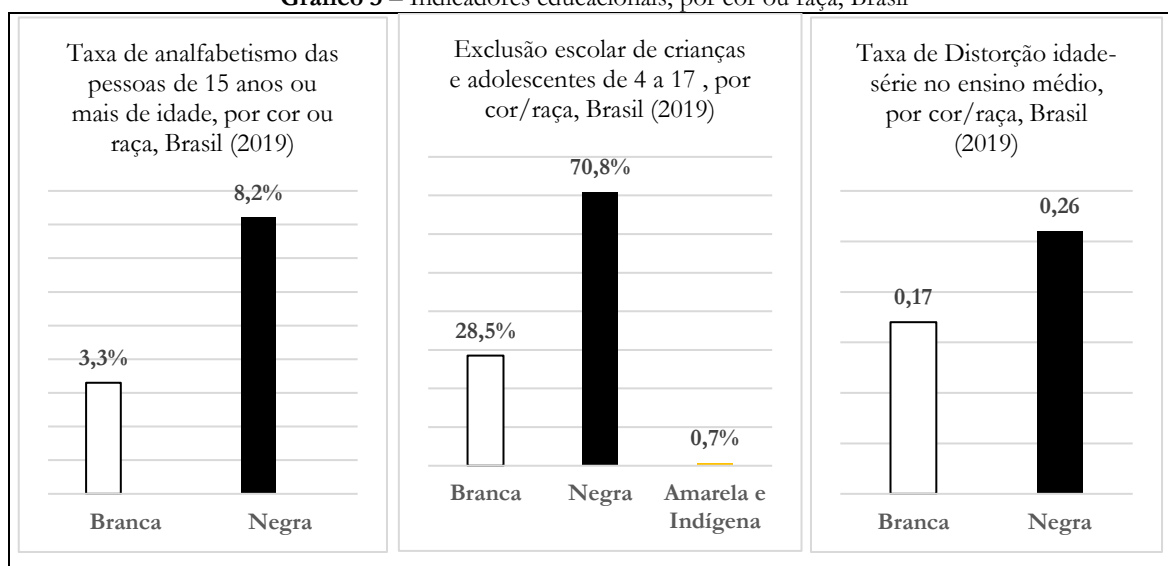
<sup>31</sup> Segundo a PNAD Contínua, o que é conhecido popularmente como “desemprego” aparece no conceito de “desocupação”. O desemprego, de forma simplificada, se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 29 ago. 2022.

<sup>32</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Tabela 6402 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e respectivas taxas e níveis, por cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6402>>. Acesso em 29 ago. 2022. *Variável - Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%): 2º Trimestre 2022: Cor ou raça: Branca (7,3); Preta (11,3); Parda (10,8).*

<sup>33</sup> \_\_\_\_\_. Tabela 7441 - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade, de todos os trabalhos, a preços médios do último ano, por cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7441>>. Acesso em 29 ago. 2022. *Variável - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade, habitualmente recebido em todos os trabalhos, a preços médios do último ano (Reais): 2021: Cor ou raça: Branca (3.202); Preta (1.803); Parda (1.857).*

(2019) para a população branca foi de 3,3%, para os negros foi de 8,2%<sup>34</sup>. De igual modo, a exclusão escolar atinge mais essa fatia da população, que representou 70,8% das crianças e adolescentes que estiveram fora da escola em 2019, conforme estudo do Unicef<sup>35</sup>. Ainda, a taxa de distorção idade-série<sup>36</sup> também apresenta diferença no recorte racial, ao passo que a taxa (2019) entre os brancos no ensino médio foi de 0.17, entre os negros foi de 0.26<sup>37</sup>.

**Gráfico 3 – Indicadores educacionais, por cor ou raça, Brasil**



Fonte: TCE/SC, com base nas informações da PNAD Contínua – IBGE, UNICEF e SIMOPE.

Na área da saúde a situação se repete. Segundo a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra<sup>38</sup>, com base no relatório “Saúde Brasil 2005: uma análise da situação de

<sup>34</sup> \_\_\_\_\_. Tabela 7125 - Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade, por cor ou raça e grupo de idade. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7125>>. Acesso em 30 ago. 2022. Variável - Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade (%): 2019: Cor ou raça: Branca (3,3); Preta ou parda (8,2).

<sup>35</sup> UNICEF. **Cenário da exclusão escolar no Brasil:** um alerta sobre os impactos da pandemia da COVID-19 na Educação. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/media/14026/file/cenario-da-exclusao-escolar-no-brasil.pdf>>. Acesso em 30 ago. 2022. Tabela 8. Crianças e adolescentes fora da escola, segundo cor/raça, Brasil, 2019: 4 a 17 anos: Branca (28,5%); Preta (8,8%); Amarela (0,2%); Parda (62%); Indígena (0,5%).

<sup>36</sup> O aluno é considerado em situação de distorção ou defasagem idade-série quando a diferença entre a idade do aluno e a idade prevista para a série é de dois anos ou mais. Disponível em: <<https://simope.mdh.gov.br/>>. Acesso em 30 ago. 2022.

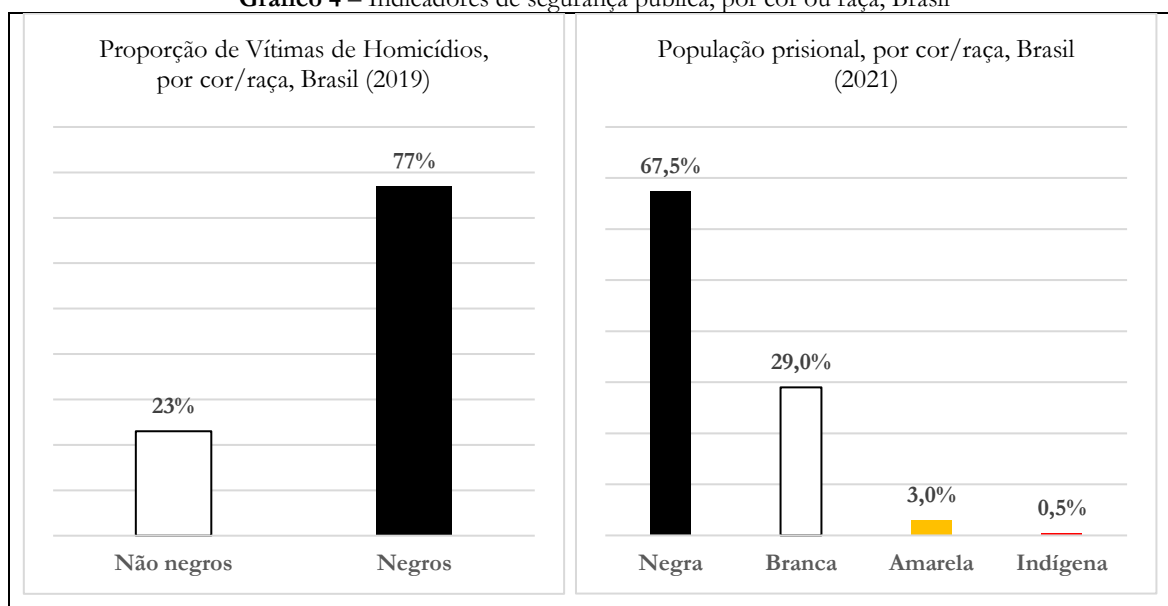
<sup>37</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MDH). **Sistema de Monitoramento de Políticas Étnico-raciais (SIMOPE)**. Educação. Disponível em: <<https://simope.mdh.gov.br/>>. Acesso em 30 ago. 2022. Taxa de Distorção Idade-Série – Brasil: Ensino Médio, por UF: 2019: Taxa entre Brancos (0.17); Taxa entre Negros (0.26)

<sup>38</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde Integral da População Negra:** uma política para o SUS. 2ª ed. 2013. Disponível em:

saúde”, o risco de uma criança negra morrer antes dos cinco anos por causas infecciosas e parasitárias é 60% maior do que o de uma criança branca, assim como o risco de morte por desnutrição é 90% maior entre crianças negras que entre brancas. Diferença observada também na proporção de óbitos por causas externas, o risco de uma pessoa negra morrer por causa externa é 56% maior que o de uma pessoa branca.

Do mesmo modo, o cenário é observado na área da segurança pública. Conforme o Atlas da Violência (2021), os negros foram a maioria das vítimas de homicídio (77%) no Brasil em 2019<sup>39</sup>, isto é, um negro apresentou mais chances de ser morto do que um branco. Os negros também representam a maioria da população prisional (67,5%), conforme aponta o recente Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2022)<sup>40</sup>.

**Gráfico 4 – Indicadores de segurança pública, por cor ou raça, Brasil**



<[https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_integral\\_populacao.pdf](https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_integral_populacao.pdf)>. Acesso em 30 ago. 2022. p.14. O relatório destaca os dados referentes às crianças menores de 5 anos. O risco de uma criança preta ou parda morrer antes dos 5 anos por causas infecciosas e parasitárias é 60% maior do que o de uma criança branca. Também o risco de morte por desnutrição apresenta diferenças alarmantes, sendo 90% maior entre crianças pretas e pardas que entre brancas (BRASIL, 2005). [...] O risco de uma pessoa negra morrer por causa externa é 56% maior que o de uma pessoa branca;

<sup>39</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da Violência 2021**. Daniel Cerqueira et al., - São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>>. Acesso em 30 ago. 2022. Gráfico 6.3 Brasil: Proporção de Vítimas de Homicídios por raça/cor, por UF (2019): Brasil: Negros (77%); Não negros (23%).

<sup>40</sup> FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2022**. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=5>>. Acesso em 30 ago. 2022. Tabela 110: Evolução da população prisional por cor/raça, Brasil: 2021: Negra (67,5%); Branca (29%); Amarela (3%); Indígena (0,5%).

Fonte: TCE/SC, com base nas informações do Atlas da Violência 2021 e Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2022.

Quanto à questão de representatividade nos cargos públicos de maior prestígio, a desigualdade racial também apresenta fortes traços. Segundo dados da “*Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário*” realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)<sup>41</sup> em 2021, o percentual de magistrados negros no Poder Judiciário Brasileiro foi de apenas 12,8%. Os percentuais de servidores e de estagiários apresentaram um aumento gradativo de, respectivamente, 30% e 33,9%. Nota-se que, devido às questões estruturais, quanto maior a dificuldade de se ingressar em um cargo, menor a sua representatividade pela população negra. Importante destacar que a pesquisa realizada pelo CNJ apresentou alto percentual de magistrados, servidores e estagiários sem registro de cor ou raça, o que se configurou num dos maiores achados da pesquisa<sup>42</sup>. Tal fato ressalta a importância de se levantar dados desagregados de cor ou raça.

A baixa representatividade da população negra também foi observada entre os membros do Ministério Público Brasileiro. Pesquisa do Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESEC), realizada em 2015 por amostragem, apontou que apenas 22% dos Promotores e Procuradores do Ministério Público eram negros e 76% eram brancos<sup>43</sup>.

De forma equivalente, pesquisa realizada em 2019 pela Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (ATRICON) identificou que a maioria dos Conselheiros e Ministros dos Tribunais de Contas são brancos (65%), ao passo que os negros representam 34,1%<sup>44</sup>.

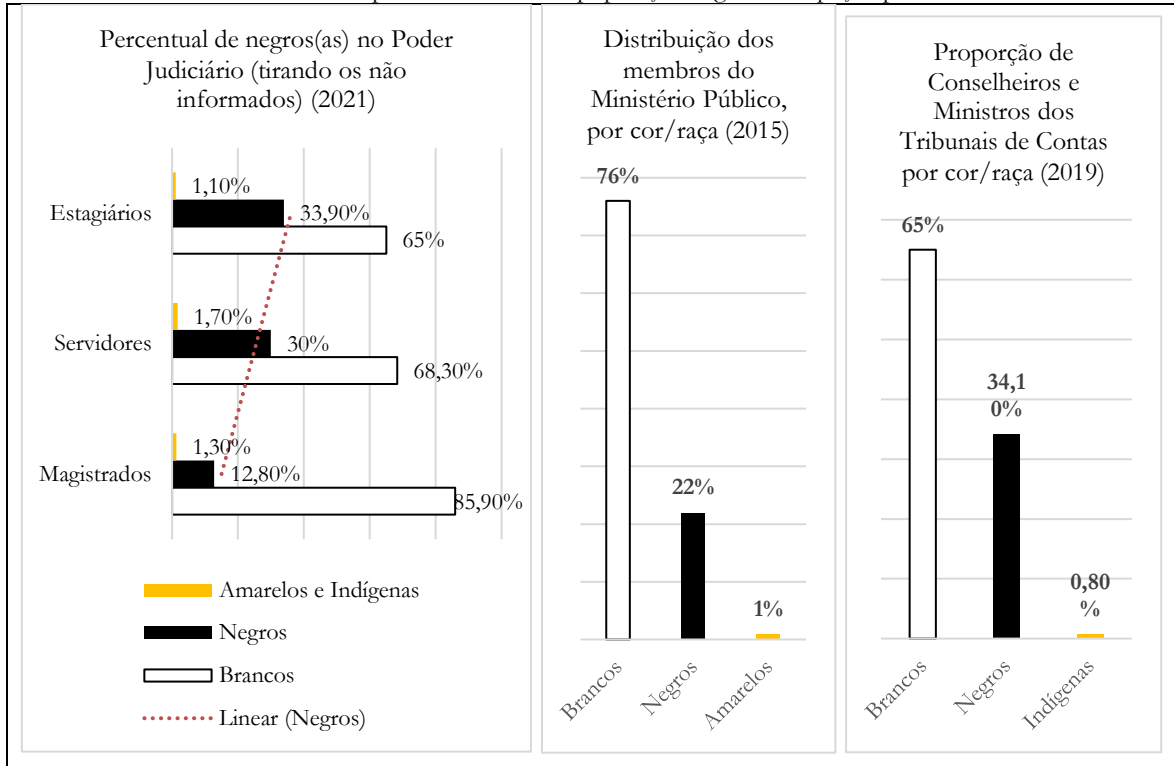
<sup>41</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>>. Acesso em 1 set. 2022. *Figura 40 – Percentual de negros(as) no Poder Judiciário (tirando os não informados): Servidores: Branco (68,3%); Negro (30,0%); Amarelo (1,6%); Indígena (0,1%); Magistrados: Branco (85,9%); Negro (12,8%); Amarelo (1,2%); Indígena (0,1%); Estagiários: Branco (65,0%); Negro (33,9%); Amarelo (1,0%); Indígena (0,1%).*

<sup>42</sup> \_\_\_\_\_. *Figura 38 - Percentual de pessoas com ausência da informação de raça: Servidores: Não informado (42,4%); Informado (57,6%); Magistrados: Não informado (31,9%); Informado (68,1%); Estagiários: Não informado (47,6%); Informado (52,4%).*

<sup>43</sup> CENTRO DE ESTUDOS DE SEGURANÇA E CIDADANIA. **MINISTÉRIO PÚBLICO: guardião da democracia brasileira?** Disponível em: <[https://www.ucamcesec.com.br/wp-content/uploads/2016/12/CESEC\\_MinisterioPublico\\_Web.pdf](https://www.ucamcesec.com.br/wp-content/uploads/2016/12/CESEC_MinisterioPublico_Web.pdf)>. Acesso em 1 set. 2022. *Gráfico 1 – Distribuição dos membros do MP e da população com idade e escolaridade equivalentes, segundo raça/cor e sexo: Promotores e Procuradores: branca (76%); parda (20%); preta (2%); amarela (1%).*

<sup>44</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MEMBROS DOS TRIBUNAIS DE CONTAS. **Quem são e o que pensam os Conselheiros/Ministros dos Tribunais de Contas e seus substitutos**. Disponível em: <<https://www.atricon.org.br/wp-content/uploads/2020/01/Relat%C3%B3rio-Pesquisa-Atricon-Quem-s%C3%A3o-e-o-que-pensam-osconselheirosministros-dos-Tribunais-de-Contas-do-Brasil-e-seus>>

**Gráfico 5 – Representatividade da população negra nos espaços públicos**



Fonte: TCE/SC, com base nas informações do CNJ, CESEC e ATRICON.

Diante do exposto, verifica-se que a situação atual do Brasil, considerando-se os âmbitos do trabalho, educação, saúde e segurança pública, bem como a representatividade nos espaços públicos de poder, reflete a desigualdade racial, o que evidencia que esse problema histórico é estrutural e persiste nos dias de hoje, necessitando de ações e esforços conjuntos para que seja combatido.

### 1.3 VISÃO GERAL DA AUDITORIA

#### 1.3.1 Objetivo

A auditoria tem como objetivo principal verificar as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) que estão sendo planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual para promover a igualdade racial.

Para tanto, foram elaboradas duas questões de auditoria:

- (1) A Administração Pública Estadual coleta dados desagregados de cor/raça que possam subsidiar políticas públicas em suas diversas áreas de atuação (educação, saúde, segurança, assistência social etc.) para a promoção da igualdade racial (equidade)?
- (2) A Administração Pública Estadual tem implementado políticas antirracistas para combater a discriminação racial e aumentar a representatividade da população negra nas instituições (equidade, eficácia, efetividade)?

#### 1.3.2 Metodologia

Para a realização deste trabalho, inicialmente, efetuou-se ampla análise bibliográfica, com a leitura de diversas obras, com destaque para: “*Racismo Estrutural*” de Silvio Luiz de Almeida; “*O Pacto da Branquitude*” de Cida Bento<sup>45</sup>; “*Pequeno Manual Antirracista*” de Djamila Ribeiro; “*Cotas Raciais*” de Livia Sant’Anna Vaz; “*Racismo Recreativo*” de Adilson Moreira<sup>46</sup>; e “*Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo*” de Lia Vainer Shucman<sup>47</sup>.

Para mais, estudou-se a legislação pertinente ao tema – tanto as normas vigentes, a exemplo da Constituição Federal e do Estatuto da Igualdade Racial, quanto as revogadas desde a época do Império, devido ao seu valor histórico para a compreensão do racismo estrutural. Além disso, foram objeto de exame os preceitos internacionais, especialmente a Declaração de

---

<sup>45</sup> BENTO, Cida. **O Pacto da Branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

<sup>46</sup> MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandáira, 2020.

<sup>47</sup> SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. 2ª edição. São Paulo: Veneta, 2020.

Durban de 2001 proveniente da III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas; e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 2013.

Também foram analisados trabalhos de outras instituições públicas, como a “*Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário*” realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ); o “*Ministério Público Antirracista: a travessia necessária*” do Ministério Público do Estado de São Paulo<sup>48</sup>; o “*Plano Antirracista*” do Tribunal de Contas do Rio Grande do Sul; entre outros<sup>49</sup>.

Ainda na fase de planejamento, foram realizadas reuniões com especialistas e gestores da área a fim de se discutir o tema e definir o escopo da auditoria. Nesse intuito, em 11 de julho de 2022, a equipe de auditoria se reuniu com a responsável pela Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI) da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social de Santa Catarina (SDS/SC).

A execução da auditoria compreendeu solicitação de informações às instituições públicas estaduais, bem como extração de informações em banco de dados preexistentes – “*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*” do IBGE (2021); “*Atlas da Violência*” elaborado pelo IPEA (2021); “*Anuário Brasileiro de Segurança Pública*” do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022); “*Cenário da Exclusão escolar no Brasil*” do Unicef (2021) etc.

Após a coleta de dados, foi realizado um ciclo de reuniões para colher opiniões e debater as análises e os resultados encontrados, sendo finalizado, na data de 8 de dezembro de 2022, com um Painel de Referência que contou com especialistas de diversas instituições, tais como: Presidente do Conselho Estadual da População Afrodescendente (CEPA/SC); servidores da Gerência de Modalidades e Diversidades Curriculares da SED/SC; servidora responsável pela Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI) da SDS/SC; servidora integrante do Grupo de Trabalho Diversidades do TJSC; Procurador de Justiça responsável pelo Núcleo de Enfrentamento aos Crimes de Racismo e Intolerância (NECRIM) do MPSC; servidora da Gerência Cultural da AleSC; servidora integrante da Comissão

---

<sup>48</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Ministério Público antirracista: a travessia necessária** [livro eletrônico]. Cristiane Corrêa de Souza Hillal coordenadora. São Paulo: APMP: Ministério Público do Estado de São Paulo, 2021. Disponível em: <[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/redes/enfrentamento\\_racismo/racismo\\_cartilhas/TravessiaNecessaria3.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/redes/enfrentamento_racismo/racismo_cartilhas/TravessiaNecessaria3.pdf)>. Acesso em 1 set. 2022.

<sup>49</sup> TRIBUNAL DE CONTAS DO RIO GRANDE DO SUL. **Relatório Final do Grupo de Trabalho do Plano Antirracista**. Disponível em: <<https://cloud.tce.rs.gov.br/s/7pfndDXKi2o3tF8>>. Acesso em 1 set. 2022.

Permanente para fomento de ações de fiscalização com abordagem racial (CPFAR) do TCE/SC; dentre outros participantes.

Deste modo, com base na legislação, na literatura e em boas práticas, os dados foram colocados em evidência, o que resultou nas análises e nos achados de auditoria que constam no presente relatório.

### **1.3.3 Volume de recursos fiscalizados**

Tendo em vista que a questão da igualdade racial envolve diversas ações de órgãos e unidades orçamentárias diferentes, o levantamento do volume de recursos fiscalizados restou prejudicado. Trata-se, portanto, de uma limitação deste trabalho.

## **2. RESULTADOS DA AUDITORIA**

Com base nas duas questões de auditoria definidas durante a etapa de planejamento, foi identificado o seguinte achado:

- Insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial

Composto pelos seguintes subachados:

- a) Desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual;
  - b) Baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual;
  - c) Deficiências na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela Administração Pública Estadual; e
  - d) Ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições.
- Além disso, identificou-se a seguinte situação que não resultou em achado:

- Existência de boas práticas quanto a (a) políticas antirracistas (planos, programas, ações e iniciativas); (b) estruturas para atuar de forma especializada com a problemática racial; e (c) capacitações, cursos, palestras e/ou seminários a respeito da desigualdade racial para o público interno e/ou externo.

As análises, o achado e as proposições de melhorias estão evidenciados a seguir.

## 2.1 ACHADO RELATIVO ÀS QUESTÕES DE AUDITORIA

**1ª A Administração Pública Estadual coleta dados desagregados de cor/raça que possam subsidiar políticas públicas em suas diversas áreas de atuação (educação, saúde, segurança, assistência social etc.) para a promoção da igualdade racial (equidade)?**

Para responder a primeira questão de auditoria, foram encaminhadas diligências às instituições envolvidas, solicitando dados desagregados de cor/raça a respeito de indicadores relativos a políticas públicas de educação, saúde, segurança e assistência social, assim como dados atinentes aos quadros de servidores públicos estaduais. Dessa forma, a partir da análise das informações recebidas, notou-se desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual, bem como deficiências na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça, especialmente no que se refere às informações de terceirizados e estagiários dos quadros de pessoal dos órgãos estaduais.

**2ª A Administração Pública Estadual tem implementado políticas antirracistas para combater a discriminação racial e aumentar a representatividade da população negra nas instituições (equidade, eficácia, efetividade)?**

Para responder a segunda questão de auditoria, também foram encaminhadas diligências às instituições envolvidas, solicitando informações acerca das políticas antirracistas (planos, programas, ações e iniciativas); das estruturas para atuar de forma especializada com a problemática racial; e das capacitações, cursos, palestras e/ou seminários a respeito da desigualdade racial realizadas para o público interno e/ou externo. Em análise das informações recebidas, constatou-se que há diversas iniciativas esparsas sendo realizadas pelas instituições. Porém, foram constatadas: baixa representatividade de negros nos quadros de servidores e ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições.

As análises das duas questões de auditoria, as situações encontradas e as proposições de melhorias estão evidenciadas a seguir.

### 2.1.1 Insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial

O presente achado de auditoria é composto pelos seguintes subachados:

- a) Desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual;
- b) Baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual;
- c) Deficiências na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela Administração Pública Estadual; e
- d) Ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições.

#### 2.1.1.1 *Desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual*

A Constituição de 1988 estabeleceu como objetivos da República Federativa do Brasil a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV)<sup>50</sup>. A redução da desigualdade e a garantia de igualdade de oportunidades também fazem parte dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (Objetivo 10)<sup>51</sup>.

Nesse sentido, foi aprovado o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR (Decreto nº 6.872/2009) com objetivos para diversos eixos, como trabalho (promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração das populações negra), educação (promover políticas públicas para reduzir a evasão escolar, a defasagem idade-série dos alunos e combater o analfabetismo entre a população negra), saúde (promover ações que

---

<sup>50</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 17 ago. 2022. *Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*

<sup>51</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>>. Acesso em 8 ago. 2022. *Objetivo 10 – Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles [...] 10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra [...] 10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito*

asseguem o aumento da expectativa de vida e a redução da mortalidade da população negra), dentre outros<sup>52</sup>.

Na mesma linha, o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social de Santa Catarina para 2018-2028 tem como objetivo estratégico reduzir os crimes motivados pelo preconceito, atuando de forma integrada de modo preventivo, repressivo e educativo, para reduzir a sua incidência e elaborar rotinas nos sistemas informatizados das instituições ligadas à SSP/SC (atual CSSPPO) para identificar as vítimas e quantificar os crimes motivados pelo preconceito no Estado, tornando possível a fixação de metas de redução<sup>53</sup>.

Diante disso, para se ter um diagnóstico real sobre a (des)igualdade racial no estado de Santa Catarina, foram analisados indicadores das principais áreas de atuação (trabalho, educação, saúde, desenvolvimento social e segurança). Para tanto, foram realizadas diligências às Secretarias de Estado, além de pesquisas e coleta de dados em sites e sistemas oficiais.

Primeiramente, foi necessário levantar o percentual da população negra no estado para se ter como parâmetro para a avaliação dos indicadores, o que foi feito a partir do conceito de população negra adotado pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que se refere ao conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga<sup>54</sup>.

---

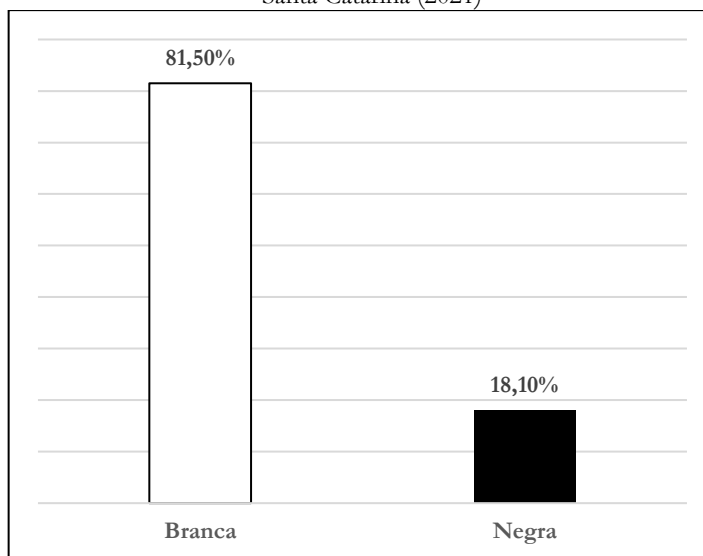
<sup>52</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.872, de 4 de junho de 2009.** Aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PLANAPIR. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6872.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6872.htm)>. Acesso em 1 nov. 2022. **OBJETIVOS DO PLANO NACIONAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL - PLANAPIR** Eixo 1: Trabalho e Desenvolvimento Econômico - I - *promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração das populações negra, indígena, quilombola e cigana no mercado de trabalho, com destaque para a juventude e as trabalhadoras domésticas; [...]* Eixo 2: Educação - III - *promover políticas públicas para reduzir a evasão escolar e a defasagem idade-série dos alunos pertencentes aos grupos etnicorraciais discriminados; IV - promover formas de combate ao analfabetismo entre as populações negra, indígena, cigana e demais grupos etnicorraciais discriminados; [...]* Eixo 3: Saúde [...] V - *promover ações que assegurem o aumento da expectativa de vida e a redução da mortalidade da população negra e indígena; [...]* Eixo 10: Desenvolvimento Social e Segurança Alimentar [...] VII - *registrar identidade etnicorracial dos beneficiários nos diversos instrumentos de cadastro dos programas de assistência social, de segurança alimentar e de renda de cidadania;*

<sup>53</sup> SANTA CATARINA. **Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social de Santa Catarina para 2018-2028.** Disponível em: <[https://www.ssp.sc.gov.br/Plano\\_Estadual.pdf](https://www.ssp.sc.gov.br/Plano_Estadual.pdf)>. Acesso em 22 ago. 2022

<sup>54</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 1º [...] IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;*

Assim, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) do IBGE<sup>55</sup>, aproximadamente 18,10% da população catarinense residente se autodeclarou negra em 2021.

**Gráfico 6** - Distribuição percentual da população, por cor ou raça, Santa Catarina (2021)



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações da PNAD Contínua – IBGE.

Ainda sobre os dados da PNAD, no que se refere aos indicadores de trabalho e renda, notou-se que a taxa de desemprego<sup>56</sup> do 2º trimestre de 2022 foi maior para os negros (6,1% – pretos e 5,7% – pardos) do que para os brancos (3,4%)<sup>57</sup>. Da mesma forma,

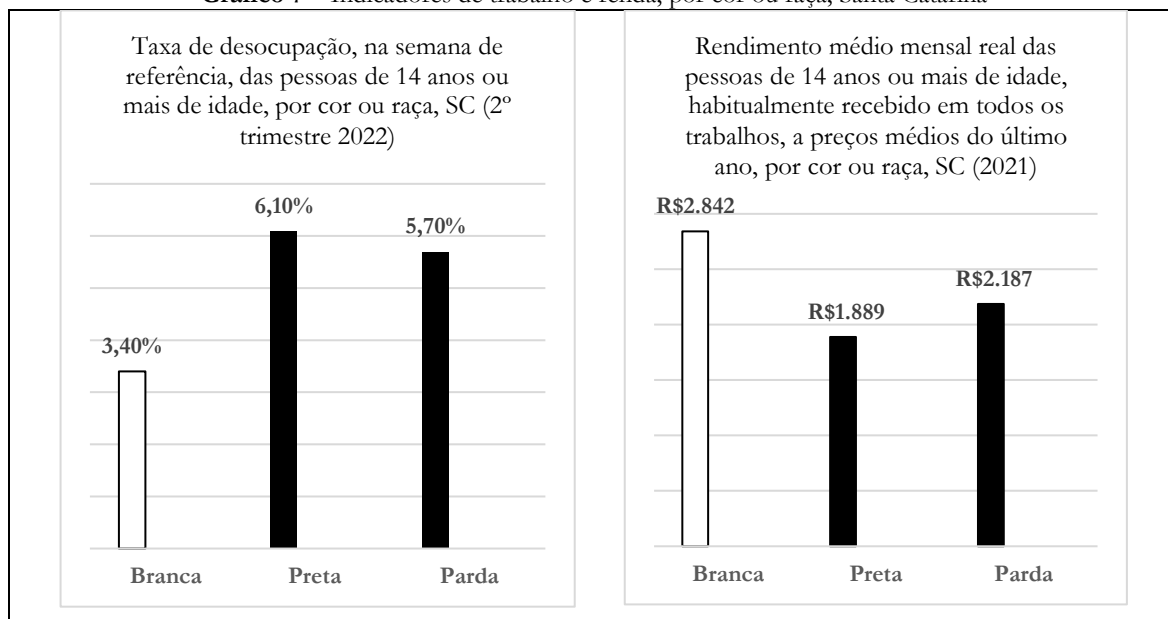
<sup>55</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Contínua**, 2012-2019 (acumulado de primeiras visitas), a partir de 2020 (acumulado de quintas visitas). Tabela 6408 - População residente, por sexo e cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408>>. Acesso em 29 ago. 2022. *Variável - Distribuição percentual da população por sexo segundo cor ou raça (%): 2021: Cor ou raça: Branca (81,5); Preta (3,4); Parda (14,7).*

<sup>56</sup> Segundo a PNAD Contínua, o que é conhecido popularmente como “desemprego” aparece no conceito de “desocupação”. O desemprego, de forma simplificada, se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 29 ago. 2022.

<sup>57</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Tabela 6402 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e respectivas taxas e níveis, por cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6402>>. Acesso em 29 ago. 2022. *Variável - Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%): 2º Trimestre 2022: Cor ou raça: Branca (3,4); Preta (6,1); Parda (10,8).*

comparando o rendimento médio mensal real, os negros receberam menos do que os brancos em 2021 (R\$1.889 – pretos, R\$2.187 – pardos, R\$ 2.842 – brancos)<sup>58</sup>.

**Gráfico 7 – Indicadores de trabalho e renda, por cor ou raça, Santa Catarina**



Fonte: TCE/SC, com base nas informações da PNAD Contínua – IBGE.

Na área de educação, também foi observada desigualdade racial. Enquanto a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade (2019) para a população branca foi de 1,6%, para os negros foi de 4,3%<sup>59</sup>. Ainda, a taxa de distorção idade-série<sup>60</sup> também apresentou diferença no recorte racial, ao passo em que a taxa (2019) entre os brancos no ensino médio foi de 0.16, entre os negros foi de 0.29<sup>61</sup>. De igual modo, a taxa de abandono do ensino

<sup>58</sup> \_\_\_\_\_. Tabela 7441 - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade, de todos os trabalhos, a preços médios do último ano, por cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7441>>. Acesso em 29 ago. 2022. *Variável - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade, habitualmente recebido em todos os trabalhos, a preços médios do último ano (Reais): 2021: Cor ou raça: Branca (2.842); Preta (1.889); Parda (2.187).*

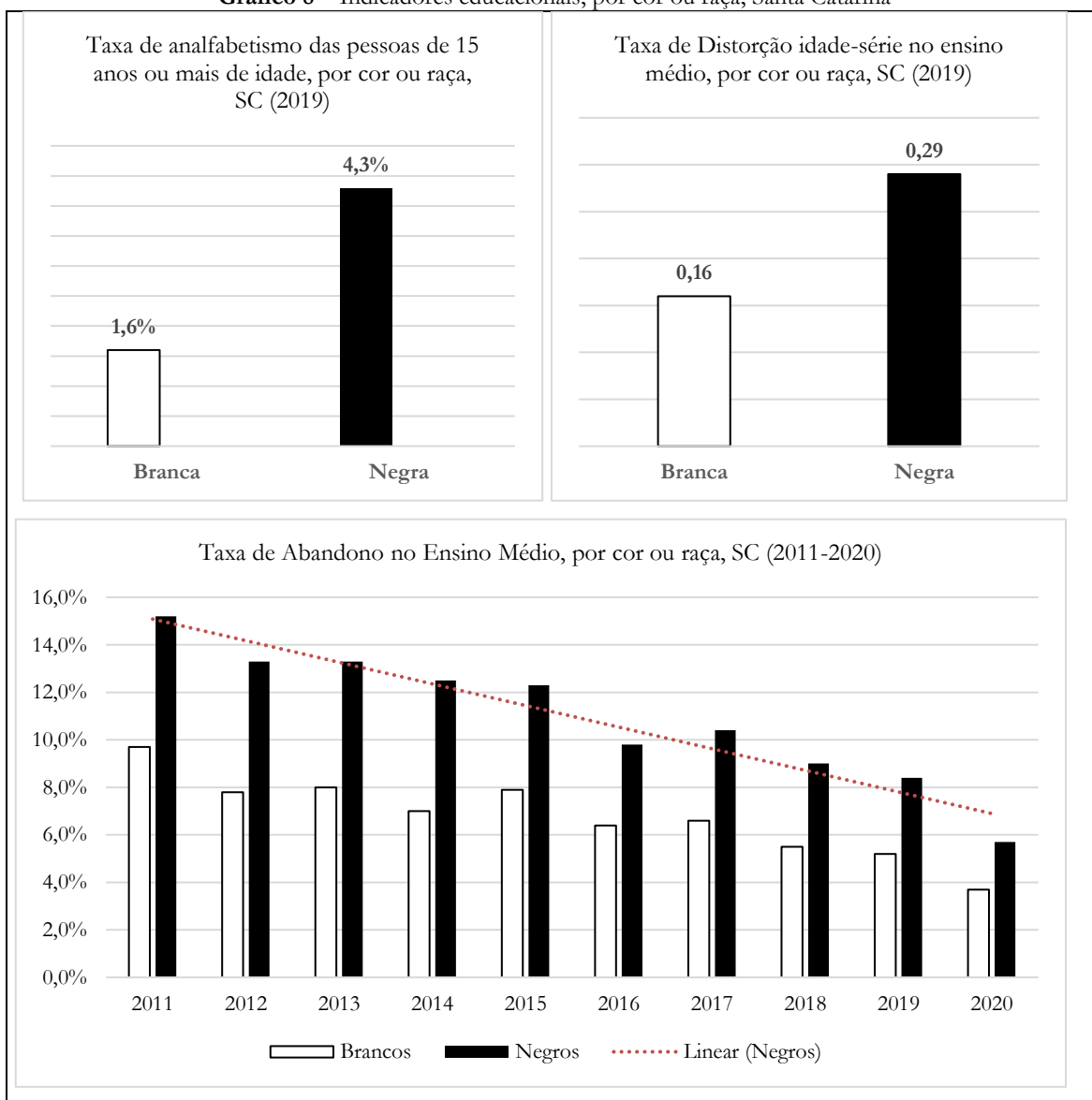
<sup>59</sup> \_\_\_\_\_. Tabela 7125 - Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade, por cor ou raça e grupo de idade. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7125>>. Acesso em 30 ago. 2022. *Variável - Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade (%): 2019: Cor ou raça: Branca (1,6); Preta ou parda (4,3).*

<sup>60</sup> O aluno é considerado em situação de distorção ou defasagem idade-série quando a diferença entre a idade do aluno e a idade prevista para a série é de dois anos ou mais. Disponível em: <<https://simope.mdh.gov.br/>>. Acesso em 30 ago. 2022.

<sup>61</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MDH). **Sistema de Monitoramento de Políticas Étnico-raciais (SIMOPE)**. Educação. Disponível em: <<https://simope.mdh.gov.br/>>. Acesso em 30 ago. 2022. *Taxa de Distorção Idade-Série – Brasil: Ensino Médio, por UF: 2019: Taxa entre Brancos (0.16); Taxa entre Negros (0.29)*

médio foi maior para essa fatia da população em 10 anos de análise (2011 a 2020). Contudo, importante destacar que houve evolução, caindo de 15,2% em 2011 para 5,7% em 2020 entre a população negra; e de 9,7% em 2011 para 3,7% entre a população branca<sup>62</sup>.

**Gráfico 8 – Indicadores educacionais, por cor ou raça, Santa Catarina**

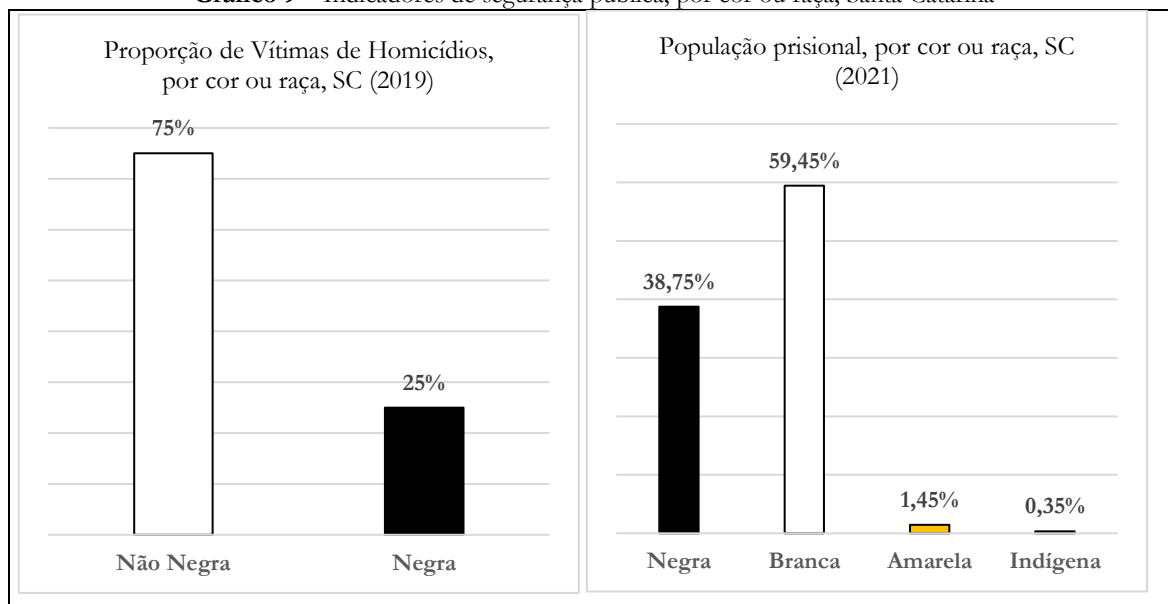


**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações da PNAD Contínua – IBGE, SIMOPE e Instituto Unibanco.

<sup>62</sup> INSTITUTO UNIBANCO. **Observatório de Educação - ensino médio e gestão**. Disponível em: <[https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/educacao-em-numeros/visualizacao/taxa-de-abandono-no-ensino-medio-por-cor-raca,39bc4663-ae7c-4cab-b1fa-54d9a4f98292?utm\\_source=webinar&utm\\_medium=youtube&utm\\_campaign=taxa%20de%20abandono%20cor%20raca](https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/educacao-em-numeros/visualizacao/taxa-de-abandono-no-ensino-medio-por-cor-raca,39bc4663-ae7c-4cab-b1fa-54d9a4f98292?utm_source=webinar&utm_medium=youtube&utm_campaign=taxa%20de%20abandono%20cor%20raca)>. Acesso em 25 out. 2022. *Taxa de Abandono no ensino médio por cor/raça (SC), 2020: Branca (3,7%); Negros (5,7%)*.

O cenário desigual também é observado na área da segurança pública. Conforme o Atlas da Violência (2021), os negros foram 25% das vítimas de homicídio em Santa Catarina em 2019<sup>63</sup>, apresentando uma diferença de 6,9% em relação à proporcionalidade da população negra no estado (18,10%). Desproporcionalidade ainda maior foi verificada na população prisional (38,75%), o que representa mais do que o dobro da proporção da população negra no estado, segundo dados extraídos do Sistema de Informações do Departamento Penitenciário Nacional (SISDEPEN)<sup>64</sup>.

**Gráfico 9 – Indicadores de segurança pública, por cor ou raça, Santa Catarina**



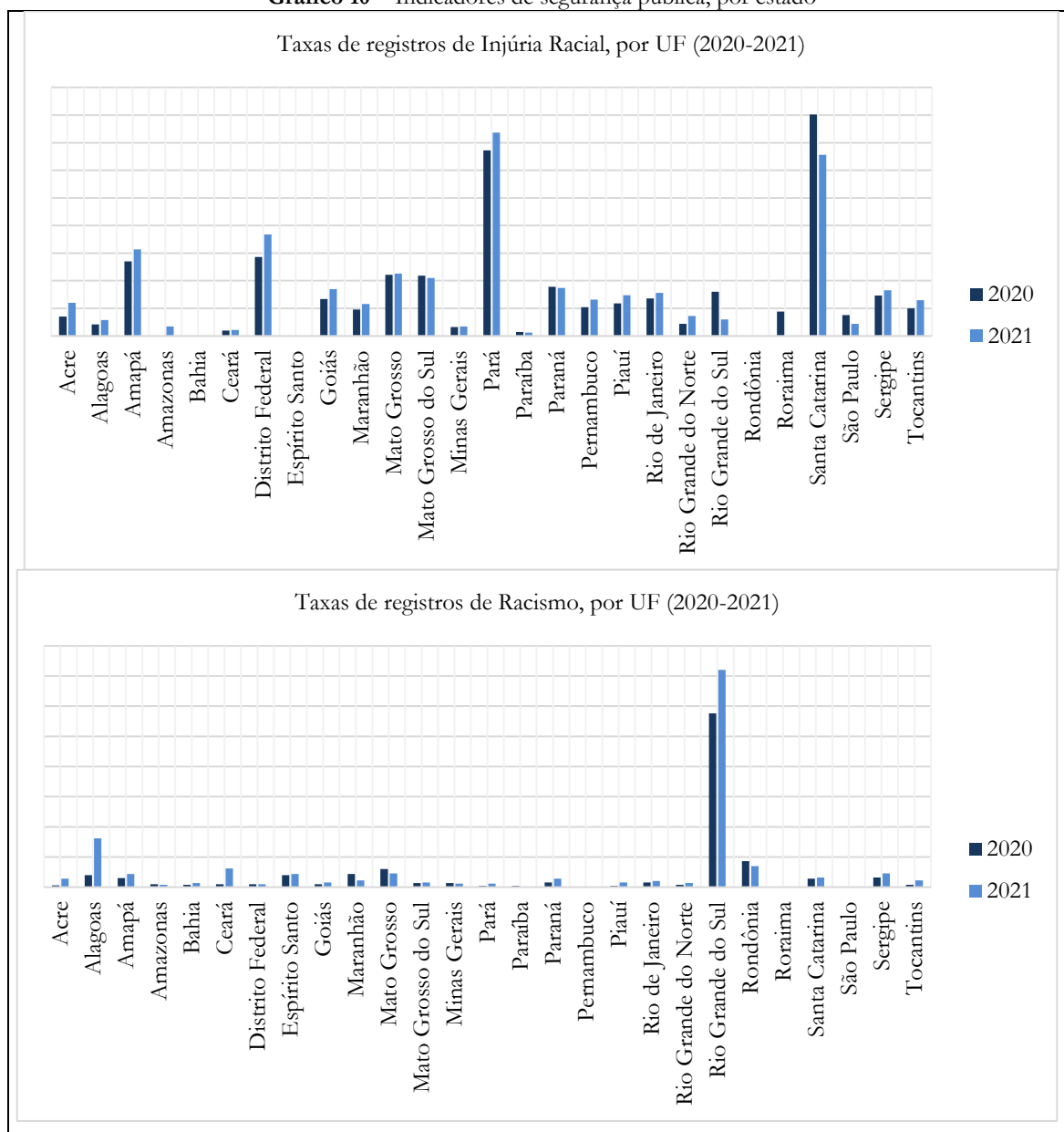
**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações do Atlas da Violência 2021 e do SISDEPEN.

<sup>63</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da Violência 2021**. Daniel Cerqueira et al., - São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>>. Acesso em 30 ago. 2022. *Gráfico 6.3 Brasil: Proporção de Vítimas de Homicídios por raça/cor, por UF (2019): SC: Negros (25%); Não negros (75%).*

<sup>64</sup> MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA. **Sistema de Informações do Departamento Penitenciário Nacional – SISDEPEN**. Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias. Período de Julho a Dezembro de 2021. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjY2MzUzMWVtZmJkOS00YjhlLWFmMGVtZGVmODM4YTE0MjI3IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MmVWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>>. Acesso em 20 out. 2022. *População prisional, por cor ou raça, SC: Negra (38,75%), Branca (59,45%), Amarela (1,45%), Indígena (0,35%)*

Para mais, conforme o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2022)<sup>65</sup>, Santa Catarina foi o segundo estado que mais registrou casos de injúria racial em 2020 e 2021 com, respectivamente, 2.908 e 2.408 casos. Além disso, registrou 101 (2020) e 120 (2021) casos de racismo, sendo o 7º estado com mais casos registrados em 2021.

**Gráfico 10 – Indicadores de segurança pública, por estado**



Fonte: TCE/SC, com base nas informações do Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2022.

<sup>65</sup> FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2022**. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=5>>. Acesso em 30 ago. 2022. Tabela 110: Evolução da população prisional por cor/raça, Brasil: 2021: Negra (67,5%); Branca (29%); Amarela (3%); Indígena (0,5%).



Importante ressaltar que a diferença constada nos dados apresentados da quantidade de registros entre os casos de injúria racial e racismo pode estar relacionada à gravidade com que se tratava esses crimes. Até janeiro de 2023, o crime de injúria racial estava tipificado apenas no Código Penal e apresentava penas mais brandas, com a possibilidade de pagamento de fiança. Com a sanção da Lei 14.532/2023<sup>66</sup>, praticar a injúria racial passou a ser enquadrado como crime de racismo, sujeito às sanções previstas na Lei 7.716/1989<sup>67</sup>. A alteração certifica a importância de tratar a discriminação em função de cor, raça ou etnia como um crime mais grave, equiparado ao de racismo. Ainda, a injúria torna-se um crime imprescritível, com a possibilidade de julgamento a qualquer tempo.

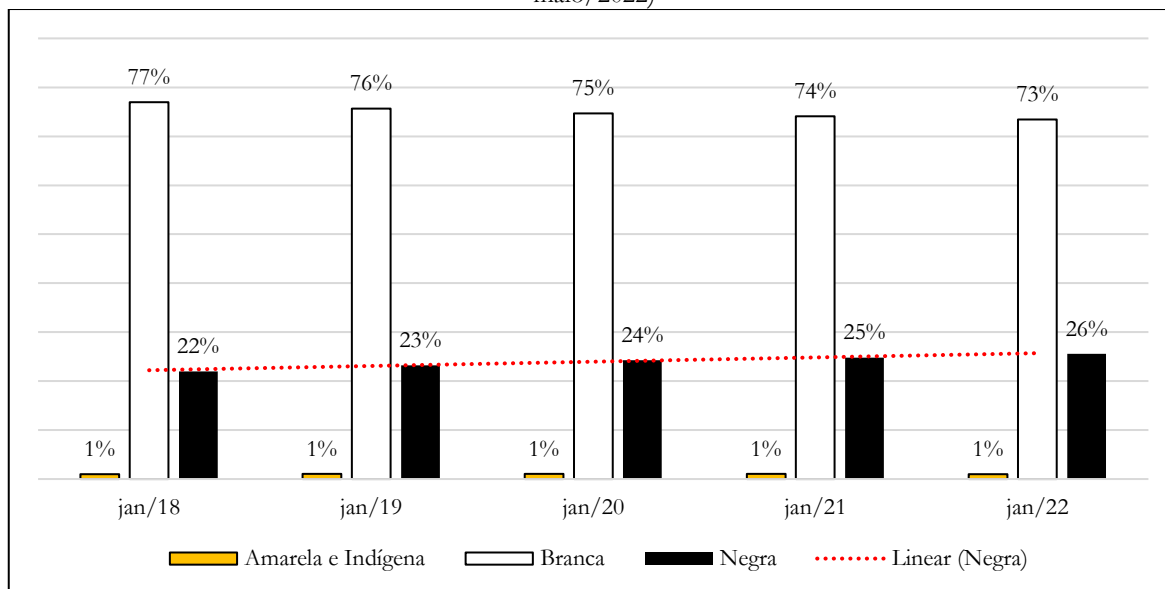
Quanto à população em situação de pobreza e extrema pobreza, dados encaminhados pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS), a partir do Cadastro Único (fls. 359-361), demonstram que houve aumento do percentual da população negra nessa condição nos últimos 5 (cinco) anos, de 22% em maio de 2018 para 26% em maio de 2022. Também é possível observar que os percentuais foram superiores aos 18,10% da proporção da população negra no estado.

---

<sup>66</sup> BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14532.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14532.htm#art1)>. Acesso em 23 fev. 2023.

<sup>67</sup> BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm)>. Acesso em 13 dez. 2022.

**Gráfico 11** – População em situação de pobreza e extrema pobreza, por cor ou raça, Santa Catarina (maio/2018-  
maio/2022)

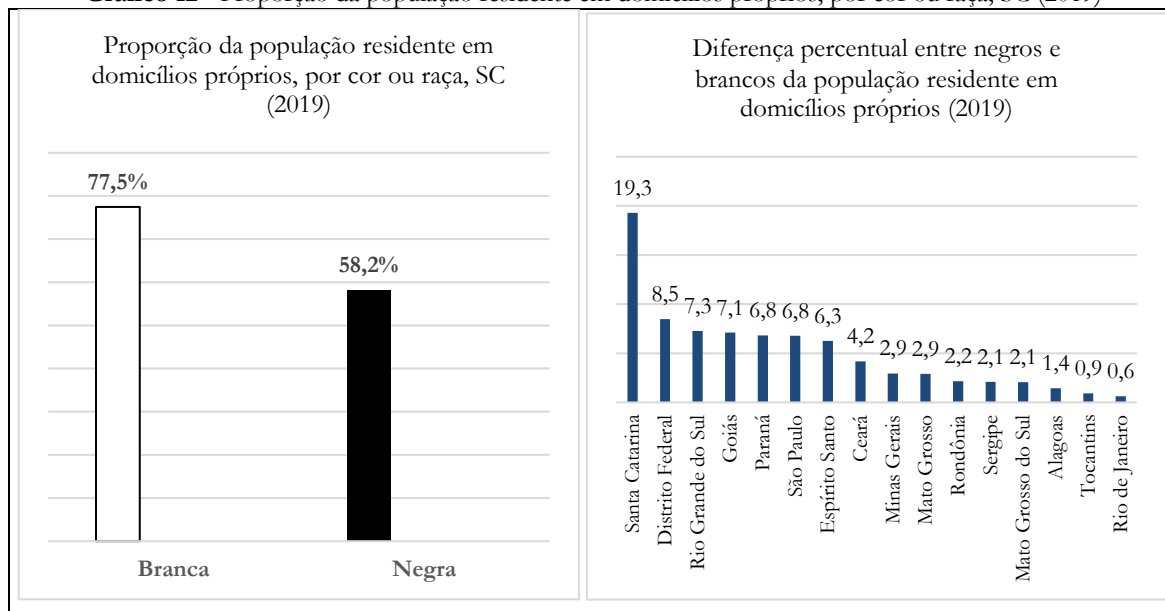


Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela SDS.

Ainda, no que se refere à moradia, segundo os dados da PNAD do IBGE (2019)<sup>68</sup>, há desigualdade racial na proporção da população residente em domicílios próprios, enquanto para os brancos o percentual foi de 77,5%, para os negros o percentual foi de 58,2%. Essa diferença de 19,3 pontos percentuais foi a maior observada entre os estados da federação.

<sup>68</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raça.html?pedicao=35440&t=resultados>>. Tabela 3.1 - Total de pessoas e proporção da população residente em domicílios próprios, por cor ou raça, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação - Brasil – 2019: Cor ou raça: Branca (77,5); Preta e Parda (58,2).

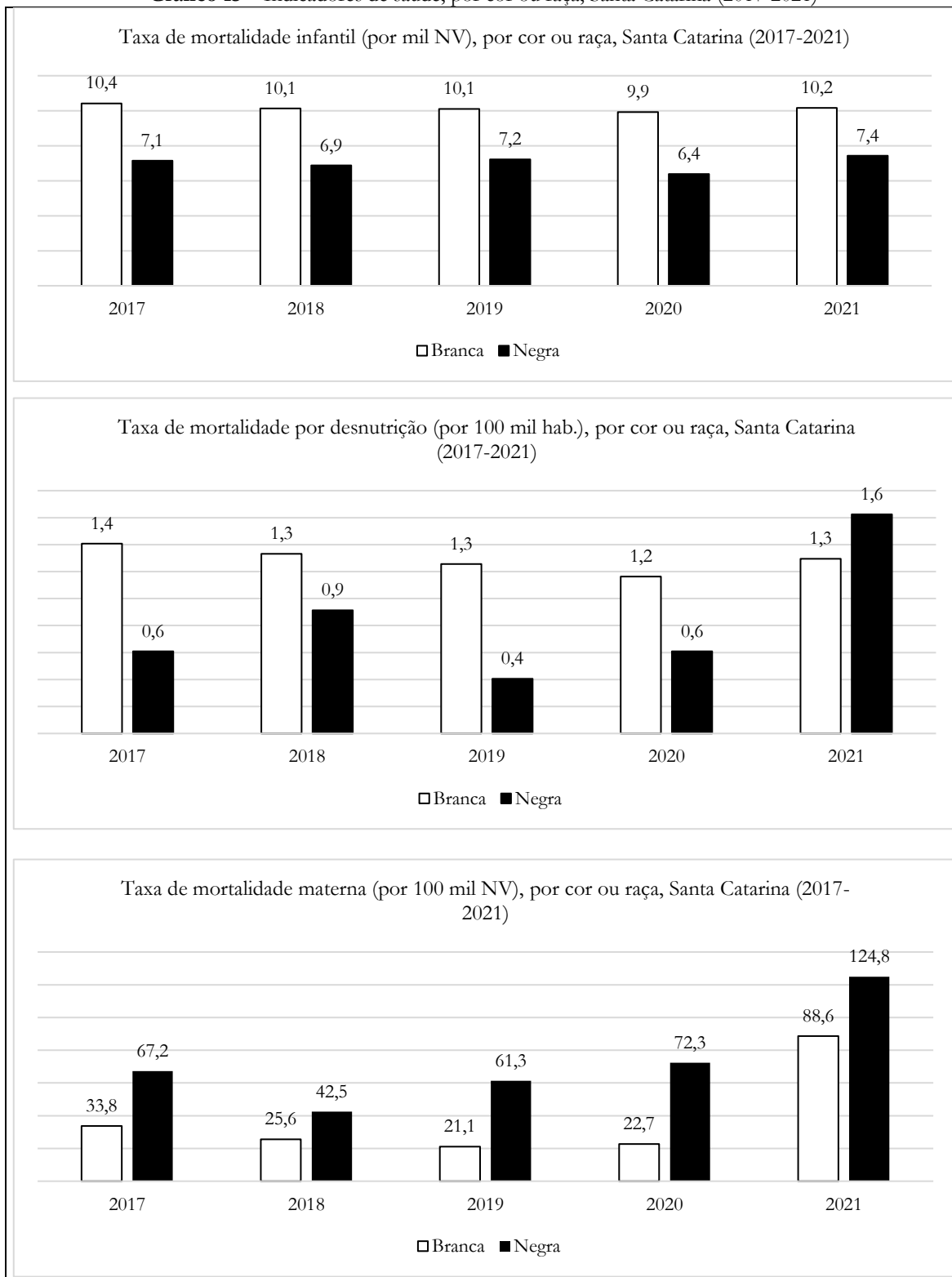
**Gráfico 12** - Proporção da população residente em domicílios próprios, por cor ou raça, SC (2019)



Fonte: TCE/SC, com base na PNAD Contínua – IBGE.

Na área da saúde, com base nos dados encaminhados pela Secretaria de Saúde, a partir do Sistema de Informação sobre Mortalidade (SIM) e do Sistema de Informação sobre Nascidos Vivos (SINASC) (fls. 905-907), notou-se que a taxa de mortalidade infantil de 2017 a 2021 apresentou situação diversa dos demais indicadores, não evidenciando desigualdade racial. Situação semelhante para a taxa de mortalidade por desnutrição que foi superior para a população negra somente em 2021. No entanto, quanto à taxa de mortalidade materna, observou-se que foi superior para a população negra entre todo o período de 2017 a 2021.

**Gráfico 13 – Indicadores de saúde, por cor ou raça, Santa Catarina (2017-2021)**



Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela SES.

Importante mencionar que a SES/SC informou (fls. 892-893) que, em 2019, aprovou a Nota Técnica nº02/2019/GEABS/SUG/SES de Implantação do Teste Mãe Catarinense, que orienta sobre os exames de rotina a serem realizados no pré-natal para todas as gestantes atendidas nas unidades básicas de saúde. E, em 2020, que foi constituído um Grupo de Trabalho em parceria com o Núcleo de Atenção à Saúde da Mulher/Triagem Neonatal e Centro de Hematologia e Hemoterapia de Santa Catarina (HEMOSC), com vistas à articulação de propostas no cuidado direcionado à população negra, potencializando respostas biopsicossociais as pessoas em tratamento por anemia falciforme.

Ainda sobre os dados de saúde, conforme o Estatuto da Igualdade Racial, constitui objetivo da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra a melhoria da qualidade dos sistemas de informação do SUS no que tange à coleta, ao processamento e à análise dos dados desagregados por cor, etnia e gênero<sup>69</sup>. Nesse sentido, a Portaria nº 344/2017 do Ministério da Saúde torna obrigatória a coleta do quesito cor pelos profissionais atuantes nos serviços de saúde, de forma a respeitar o critério de autodeclaração do usuário de saúde<sup>70</sup>.

Diante do exposto, com exceção de alguns indicadores levantados na área da saúde, restou evidenciada a desigualdade racial entre as principais áreas de atuação do estado de Santa Catarina (trabalho, educação, desenvolvimento social, segurança pública).

#### *2.1.1.2 Baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual*

No documento final da III Conferência Mundial contra o Racismo, foi conclamado que os Estados melhorassem as instituições democráticas, aumentando a participação e evitando

---

<sup>69</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. Art. 8º *Constituem objetivos da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra: [...] II - a melhoria da qualidade dos sistemas de informação do SUS no que tange à coleta, ao processamento e à análise dos dados desagregados por cor, etnia e gênero;*

<sup>70</sup> MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria nº 344, de 1º de fevereiro de 2017**. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt0344\\_01\\_02\\_2017.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt0344_01_02_2017.html)>. Acesso em 13 dez. 2022. *Art. 1º A coleta do quesito cor e o preenchimento do campo denominado raça/cor serão obrigatórios aos profissionais atuantes nos serviços de saúde, de forma a respeitar o critério de autodeclaração do usuário de saúde, dentro dos padrões utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e que constam nos formulários dos sistemas de informações da saúde como branca, preta, amarela, parda ou indígena.*

a marginalização, exclusão e discriminação contra setores específicos da sociedade, como a população negra<sup>71</sup>.

O Estatuto da Igualdade estabeleceu como dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades e o direito à participação da população negra na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas (art. 2º). Para tanto, deve adotar, prioritariamente, programas de ação afirmativa e eliminar obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada (art. 4º, II, V, VII)<sup>72</sup>.

Sobre a questão de representatividade nos espaços públicos de prestígio e poder, Silvio Almeida (2019, pgs. 108-110) pontua que é fundamental para a luta antirracista que pessoas negras e outras minorias estejam representadas nos espaços de poder, pois ela pode ter dois efeitos importantes: (a) propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas; e (b) dismantlar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternidade<sup>73</sup>. Cida Bento (2022, pg. 116) também comenta que instituições mais equânimes e mais diversas têm mais condições de valorizar a multiplicidade de visões de mundo<sup>74</sup>.

Diante disso, foram requisitados os censos atualizados de servidores com dados desagregados por cor/raça das instituições da Administração Pública Estadual.

---

<sup>71</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/150033-declaracao-e-plano-de-acao-de-durban-2001>>. Acesso em 22 ago. 2022. *111. Conclama que os Estados melhorem as instituições democráticas, aumentem a participação e evitem a marginalização, exclusão e discriminação contra setores específicos da sociedade*

<sup>72</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 2º É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. [...] Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: [...] II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; [...] V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; [...] VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.*

<sup>73</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. pgs. 108-110. *Portanto, é fundamental para a luta antirracista que pessoas negras e outras minorias estejam representadas nos espaços de poder, seja por motivos econômicos e políticos, seja por motivos éticos. [...] a representatividade pode ter dois efeitos importantes no combate à discriminação: 1. propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas, especialmente quando a liderança conquistada for resultado de um projeto político coletivo; 2. dismantlar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternidade. Isso pode servir para que, por exemplo, mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva.*

<sup>74</sup> BENTO, Cida. **O Pacto da Branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. p. 116.



### *2.1.1.2.1 Secretaria de Estado da Saúde (SES)*

No quadro da Secretaria de Estado da Saúde (SES), conforme informações encaminhadas por meio do Ofício nº 3.969/2022 (fls. 898-903), apenas 7% dos servidores são negros (490 de 6867), 92% são brancos e 1% amarelos ou indígenas. A diferença aumenta entre os servidores com cargos comissionados – 5% negros (9 (nove) de 169) e 95% brancos. Situação mais grave foi observada entre os médicos efetivos, o percentual de negros fica em 2% (19 de 916), com 97% brancos e 1% amarelos ou indígenas; entre os médicos admitidos em caráter temporário (ACTs), o percentual de negros é de 7% (115 de 1599).

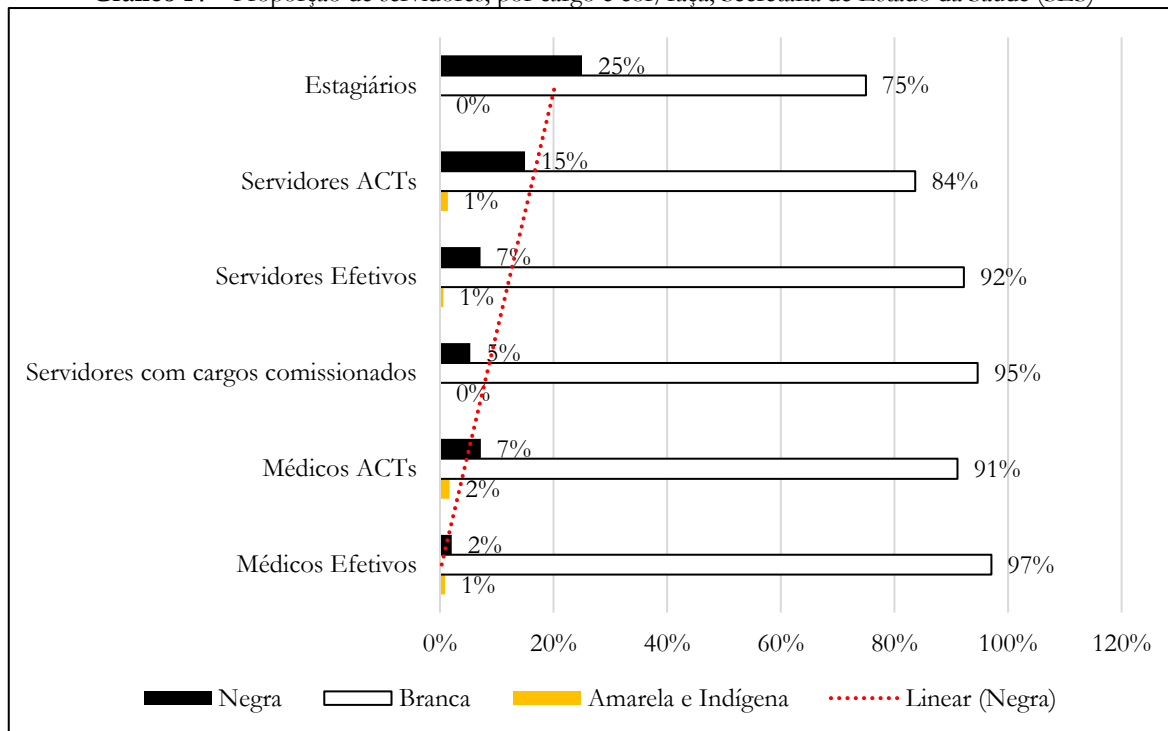
Por outro lado, entre os servidores ACTs o percentual de negros é de 15% (943 de 6303), e o de brancos 84%. Entre os estagiários, o percentual de negros chegou a 25% (5 (cinco) de 20), superando o percentual de 18,10% da população negra do estado de Santa Catarina. Todavia, importante destacar que entre os estagiários o percentual de não informados foi extremamente alto (84%), com apenas 20 estagiários informando a cor/raça (5 (cinco) negros e 15 brancos) e 107 não informando. Enquanto para os outros cargos, o percentual de não informados foi baixo (servidores efetivos – 3 (três) de 6.870 (0,04%); servidores ACTs – 366 de 6.669 (5,5%), médicos – zero; médicos ACTs – 42 de 1641 (2,55%))<sup>75</sup>.

Em geral, notou-se uma tendência de que, quanto maior o prestígio dos cargos (médicos), menor a representatividade da população negra (tendência evidenciada pela linha vermelha no Gráfico 14).

---

<sup>75</sup> Nos dados encaminhados pela Secretaria de Estado da Saúde, somou-se os dados de “negra” e “parda” para se calcular os percentuais de negros. O regime de trabalho “administrativo especial” foi entendido como ACTs.

**Gráfico 14** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Secretaria de Estado da Saúde (SES)



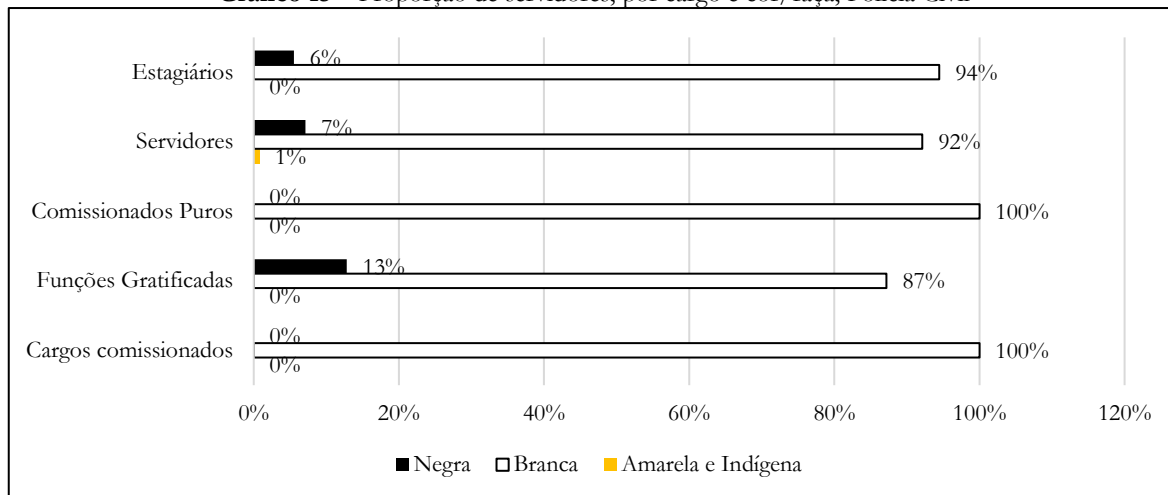
Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela SES.

#### ***2.1.1.2 Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial (CSSPPO)***

Quanto ao quadro de servidores do Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial, as informações foram encaminhadas, por meio do Ofício nº 448/2022/SSP/EXDG (fl. 796), segregadas por instituição: Polícia Civil, Polícia Militar, Polícia Científica e Corpo de Bombeiros.

Na Polícia Civil, conforme dados da Gerência de Gestão de Pessoas (fl. 804), a proporção de negros entre os cargos sempre apresentou percentual inferior aos 18,10% da população estadual. Entre os servidores efetivos, o percentual é de 7% (258 de 3.621). De forma semelhante, entre os estagiários o percentual é de 6% (obs.: novamente os estagiários apresentaram alto percentual de não informados – 31%). Nas funções gratificadas, observou-se um percentual de 13% de negros (5 (cinco) das 39 funções). Destaca-se que não há negros entre os servidores comissionados puros e entre os efetivos com cargo em comissão. Contudo, importante mencionar que há somente dois servidores com cargos comissionados e apenas um comissionado puro.

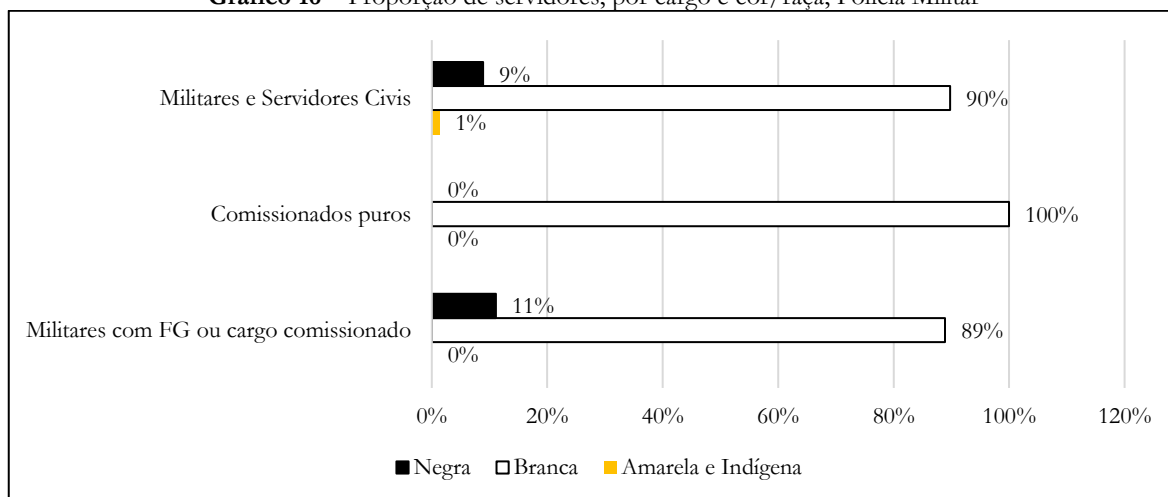
**Gráfico 15 –** Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Polícia Civil



Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela Polícia Civil.

No quadro da Polícia Militar (PMSC), segundo Ofício PMSC/2022/42759 (fl. 811), de um total de 9.509 militares e servidores civis da PMSC que possuem dados informados, 847 são negros, o que representa 9%. Entre os 9 (nove) militares que possuem função gratificada ou cargo em comissão, um é negro (11%). E os dois servidores comissionados puros são brancos.

**Gráfico 16 –** Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Polícia Militar

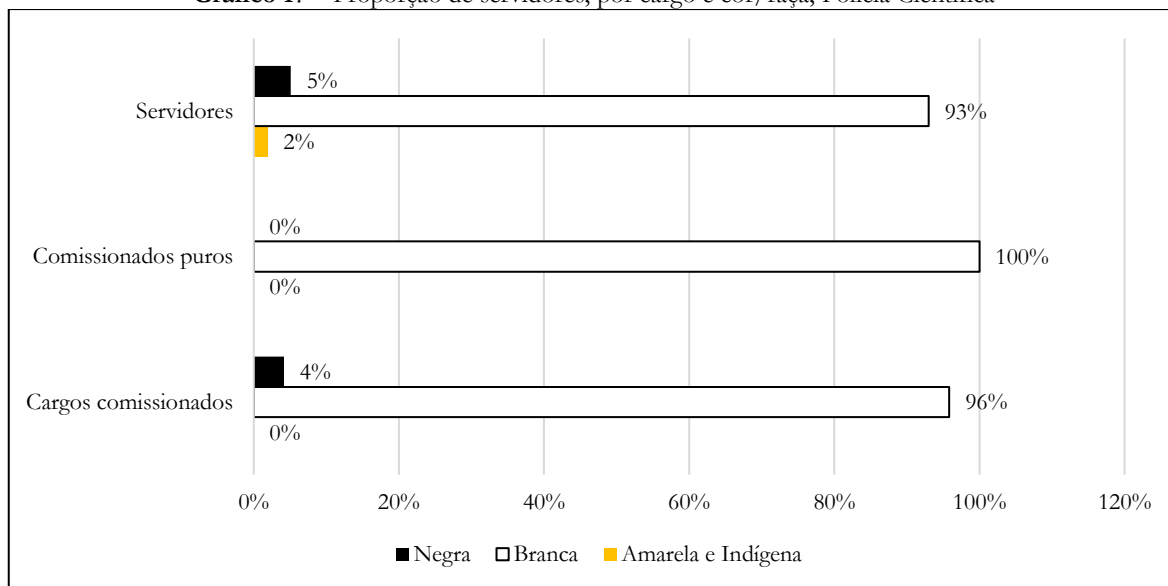


Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela Polícia Militar.

A situação da Polícia Científica também é semelhante, de acordo com os dados do Ofício nº 181/2022/PCI/GEPES (fls. 801-802), dos 784 servidores com dados informados, 40 são negros (5%), 729 são brancos (93%) e 15 amarelos ou indígenas (2%). Os 2 (dois) servidores

comissionados puros são brancos. E dentre os 48 cargos comissionados, 46 são ocupados por brancos (96%) e dois por negros (4%).

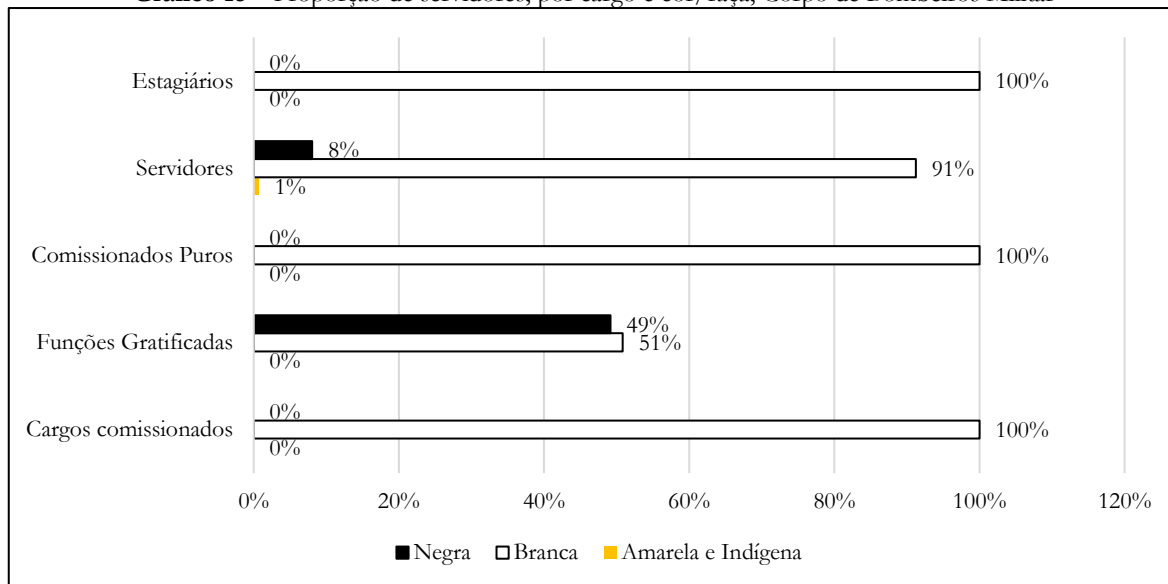
**Gráfico 17 – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Polícia Científica**



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela Polícia Científica.

No Corpo de Bombeiros Militar, conforme Ofício nº 566/2022/ComdoG (fl. 798), o percentual de servidores negros é de 8% (202 de 2.505). Os 7 (sete) estagiários, os 2 (dois) comissionados puros e os 5 (cinco) servidores com cargos comissionados são brancos. Todavia, fato divergente do que se notou nas demais instituições, o percentual de negros com funções gratificadas é de 49% (29 de 59), bem superior, inclusive, ao percentual de 18,10% da população negra do estado.

**Gráfico 18** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Corpo de Bombeiros Militar



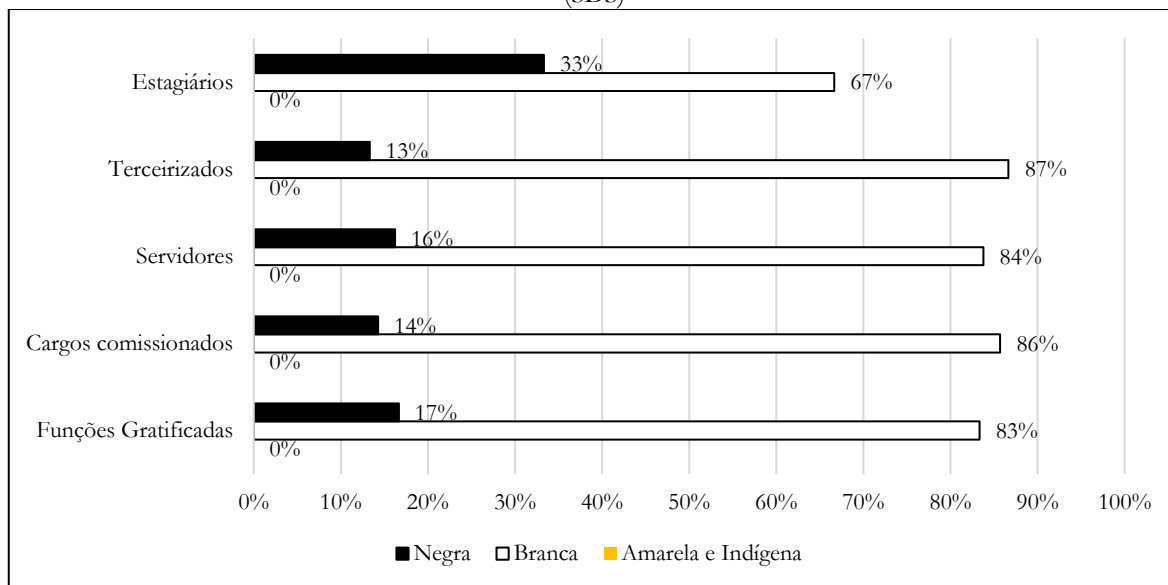
**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pelo Corpo de Bombeiros Militar.

Ante o exposto, em análise das quatro instituições que compõem o CSSPPO, verificou-se que, em todos os quadros de servidores, o percentual de servidores negros foi inferior à população negra do estado de Santa Catarina de 18,10%. Os percentuais foram de: Polícia Civil – 7%; Polícia Militar – 9%; Polícia Científica – 5%; e Corpo de Bombeiros Militar – 8%. Também se observou que nenhum servidor puramente comissionado é negro.

### ***2.1.1.2.3 Secretaria de Desenvolvimento Social (SDS)***

Os dados da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS), conforme Relatório da Gerência de Gestão de Pessoas e Capacitação (fls. 357, 358 e 362), evidenciam situação diferente dos demais órgãos da Administração Pública Estadual, com proporções mais próximas da população negra estadual. Dos 37 servidores efetivos, 6 (seis) são negros, o que representa 16%. Entre os estagiários, o percentual ultrapassa a referência estadual, atingindo 33% (5 de 15 estagiários). Já entre os terceirizados com informações de cor/raça, o percentual é de 13% (4 (quatro) de 30). Os servidores negros com cargos em comissão totalizam 14% (3 (três) de 21) e os com funções gratificadas 17% (4 (quatro) de 24).

**Gráfico 19** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS)



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS).

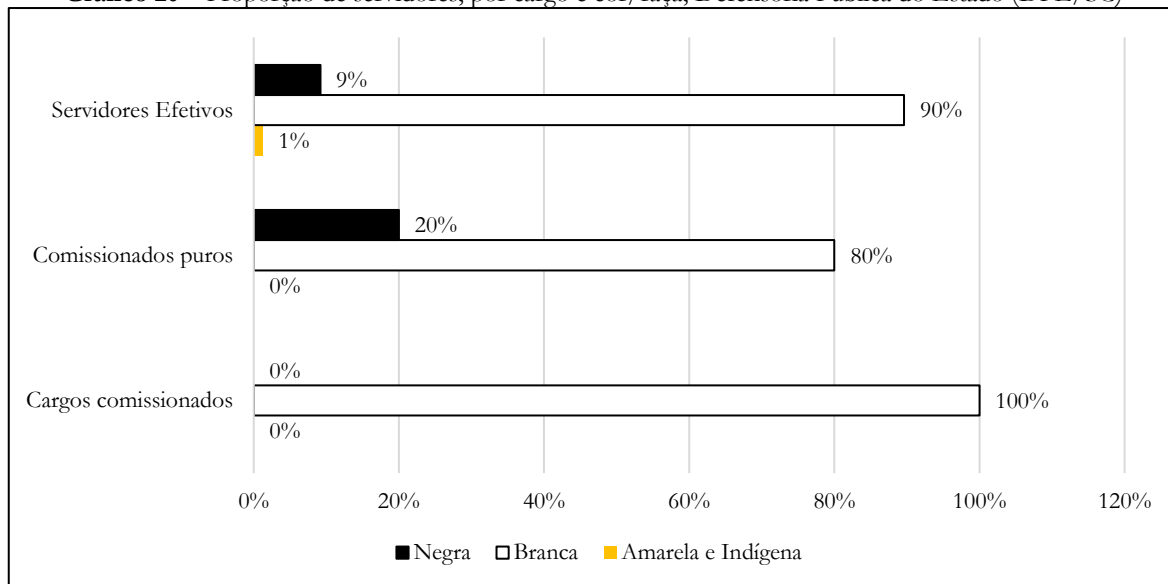
Tal proximidade com a proporção demográfica estadual de 18,10% de negros pode ter como explicação a natureza do órgão em questão, cuja estrutura é, inclusive, composta por setor especificamente criado para tratar com a temática da igualdade racial, qual seja a Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI).

#### ***2.1.1.2.4 Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)***

A Defensoria Pública do Estado encaminhou os dados dos servidores, por meio do Ofício DGP nº 118/2022 (fls. 843, 877-885), bem como informou que a empresa terceirizada não possui dados desagregados por cor/raça dos funcionários. Também não foram encaminhados os dados desagregados de estagiários.

Em análise, observou-se que o percentual de servidores negros é de 9% (30 de 327), isto é, novamente inferior à proporção da população negra do estado. Já entre os 5 (cinco) servidores comissionados puros, 1 (um) é negro, o que representa 20%. Todavia, a distribuição dos 8 (oito) cargos comissionados se deu somente entre servidores brancos.

**Gráfico 20** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)



Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela Defensoria Pública do Estado (DPE/SC).

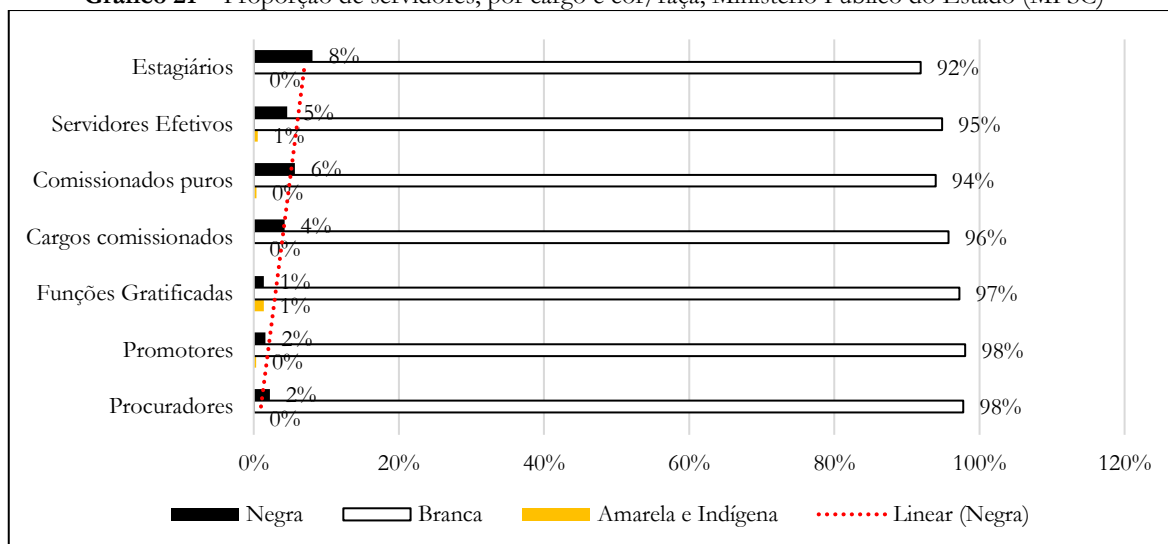
#### **2.1.1.2.5 Ministério Público do Estado (MPSC)**

Inicialmente, importante mencionar que, de acordo com o Ofício nº 089/2022/CORH (fls. 337-338), há quantidade considerável de servidores do Ministério Público do Estado (MPSC) com informações não declaradas de cor/raça: estagiários – 77% (980); terceirizados – 99% (562); efetivos – 23% (108); comissionados puros – 21% (224); cargos comissionados – 15% (8); funções gratificadas – 14% (12); Promotores – 29% (124); Procuradores – 30% (19).

Assim, considerando somente o pessoal com dados de cor/raça registrados, dentre os 296 estagiários, 24 são negros (8%); o percentual de servidores efetivos negros é de 5% (17 de 369); entre os servidores comissionados puros, o percentual é de 6% (47 de 830); de 47 cargos comissionados, 2 (dois) são ocupados por negros, o que representa 4%. E das 72 funções gratificadas, 1 (uma) é ocupada por servidor negro (1%); e, quanto aos membros, o percentual de negros é de 2% (5 (cinco) de 307 Promotores e 1 (um) de 45 Procuradores).

Portanto, o cenário do quadro de pessoal do MPSC também é de desigualdade racial se comparado com a proporção da população negra do estado. Além disso, nota-se também a tendência de que, quanto maior o prestígio dos cargos (Promotores e Procuradores), menor a representatividade da população negra (tendência evidenciada pela linha vermelha no gráfico 20).

**Gráfico 21** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Ministério Público do Estado (MPSC)



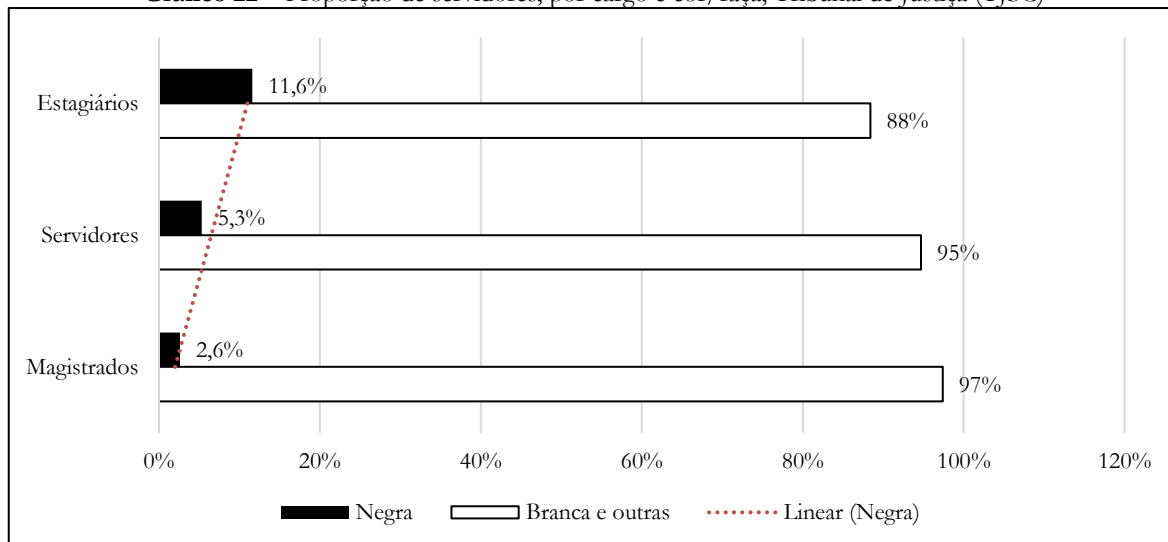
Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pelo Ministério Público do Estado (MPSC).

#### 2.1.1.2.6 Tribunal de Justiça (TJSC)

Segundo a Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário, realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2021, o percentual de estagiários negros no TJSC é de 11,6%, o de servidores é de 5,3% e o de magistrados 2,6%. Isto é, mais uma vez se verificou desigualdade racial no quadro de servidores, assim como há uma tendência de menor participação negra nos cargos de maior prestígio (magistrados). Registra-se que o percentual de pessoas sem cadastro de cor/raça identificado na Pesquisa para o TJSC foi de 6%<sup>76</sup>.

<sup>76</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>>. Acesso em 4 nov. 2022. pgs. 59, 61 e 63. Figuras: 38 (6% de pessoas com ausência de informação sobre a raça no TJSC), 42 (2,6% de magistrados negros no TJSC), 43 (5,3% de servidores negros no TJSC) e 44 (11,6% de estagiários negros no TJSC).

**Gráfico 22** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Tribunal de Justiça (TJSC)



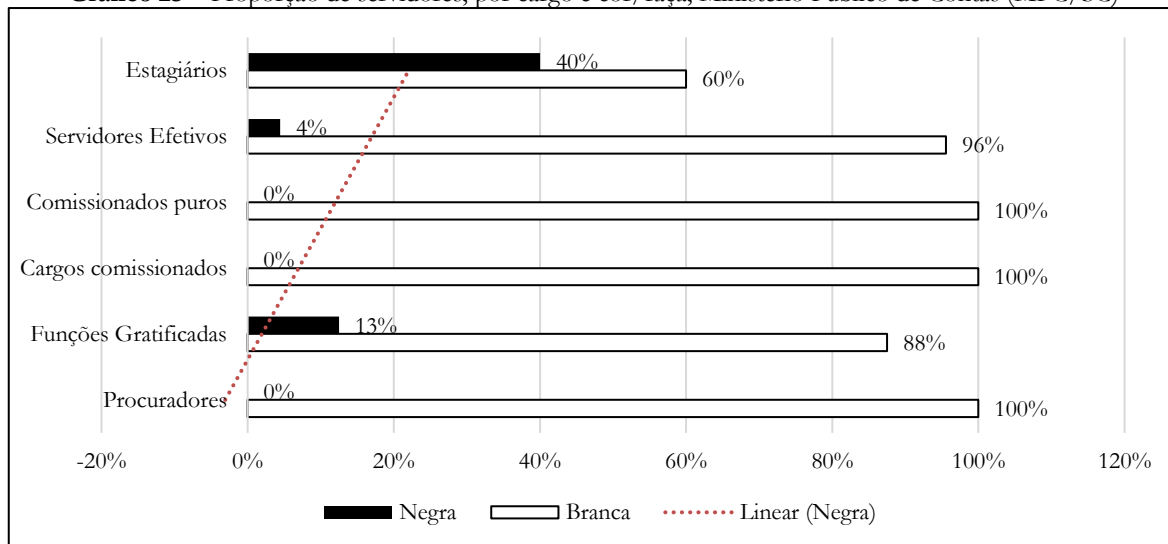
**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Para mais, o TJSC realizou o estudo Censo das Diversidades (fls. 275-501) em 31 de janeiro de 2022. Ao todo, 443 servidores e magistrados participaram da pesquisa. Como resultado, 396 dos respondentes se declararam brancos (89,39%), 32 negros (9%), 1 indígena (0,2%), 1 amarelo (0,2%) e 5 (cinco) preferiram não responder (1,1%).

#### ***2.1.1.2.7 Ministério Público de Contas (MPC/SC)***

No Ministério Público de Contas (MPC/SC), de acordo com o Ofício nº MPC/DGAP 11/2022 (fls. 63-64), 4% dos servidores efetivos são negros (2 (dois) de 45), os 22 servidores comissionados puros são brancos, assim como os 11 servidores que ocupam cargos em comissão. Também não há representantes negros entre os 3 (três) Procuradores de Contas. Por outro lado, entre os 8 (oito) servidores com funções gratificadas, há 1 (um) negro (13%) e, entre os 5 (cinco) estagiários, 2 (dois) são negros (40%). No geral, com exceção dos estagiários, os percentuais de pessoal negro foram inferiores à proporção da população do estado de 18,10%, com tendência de menor participação nos cargos de maior prestígio (Procuradores de Contas).

**Gráfico 23** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Ministério Público de Contas (MPC/SC)



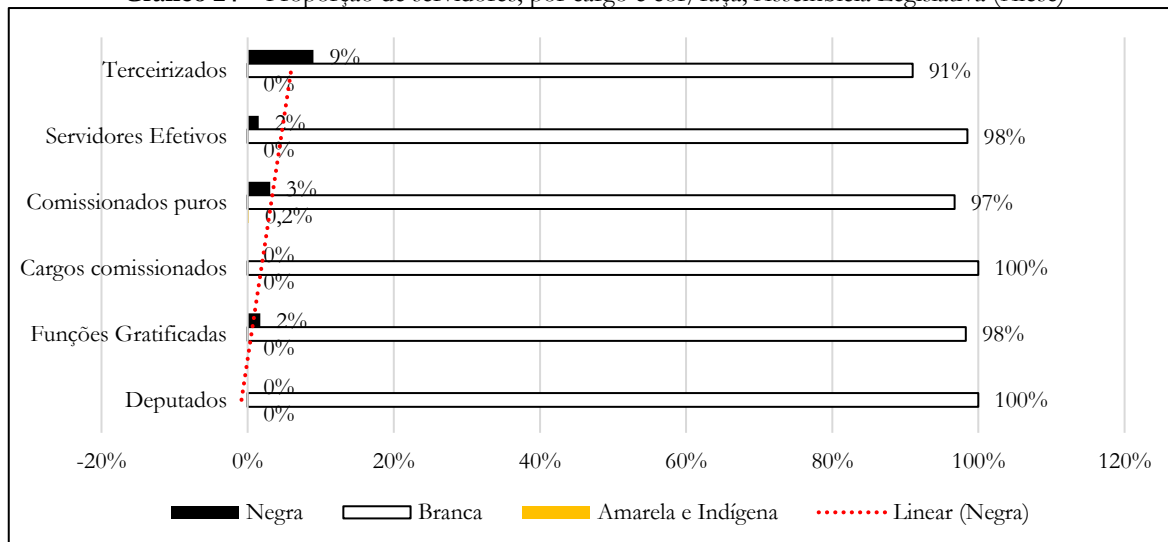
Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pelo Ministério Público de Contas (MPC/SC).

#### **2.1.1.2.8 Assembleia Legislativa (ALESC)**

No quadro de pessoal da Assembleia Legislativa (Alesc), conforme Ofício nº 901/2022/CGP (fls. 911-916), são negros 9% dos terceirizados (43 de 477), 2% dos servidores efetivos (4 de 263) e 3% dos comissionados puros (31 de 1009). Não há negros entre os servidores com cargos comissionados e, entre os com funções gratificadas, somente 3 (três) de 174 são negros (2%). Quanto aos Deputados Estaduais, segundo dados extraídos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)<sup>77</sup>, não há nenhum negro entre os eleitos em 2022. Desse modo, observou-se desigualdade racial na composição do quadro de pessoal da Alesc, com tendência de menor representação nos cargos de maior prestígio (Deputados).

<sup>77</sup> Tribunal Superior Eleitoral. **Eleições 2022**. Disponível em: <<https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-eleicao/home?session=16150726488793>>. Acesso em 4 nov. 2022.

**Gráfico 24** – Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Assembleia Legislativa (Alesc)

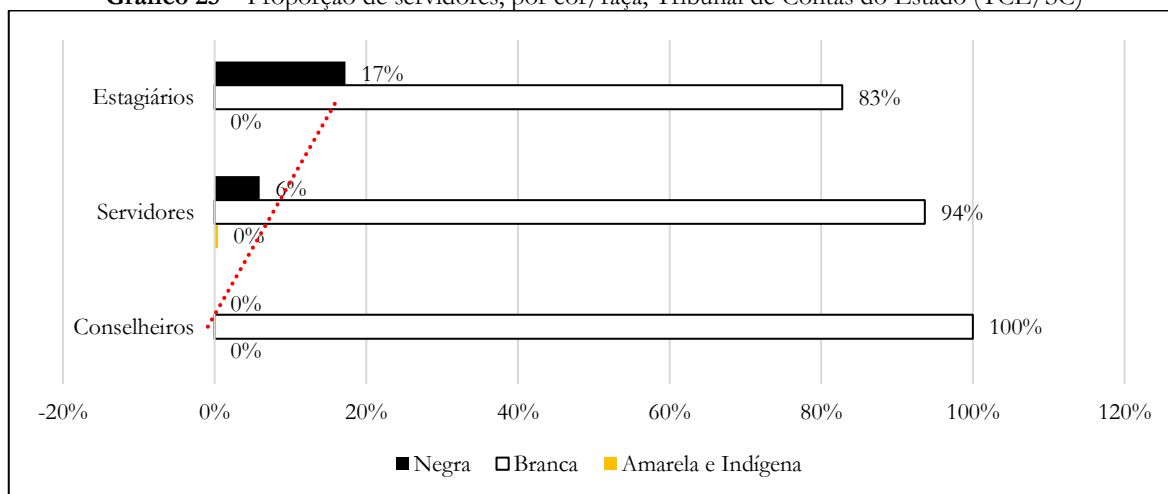


Fonte: TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela Assembleia Legislativa (Alesc).

#### 2.1.1.2.9 Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC)

Por meio de dados levantados pela Diretoria de Gestão de Pessoas, no Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC), também se observou desigualdade racial no quadro de pessoal, bem como tendência de menor representação nos cargos de maior prestígio. Assim, os estagiários negros representam 17% (5 (cinco) de 29); já entre os servidores, apenas 6% são negros (30 de 506); e não há representante negro entre os 10 (dez) Conselheiros.

**Gráfico 25** – Proporção de servidores, por cor/raça, Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC)



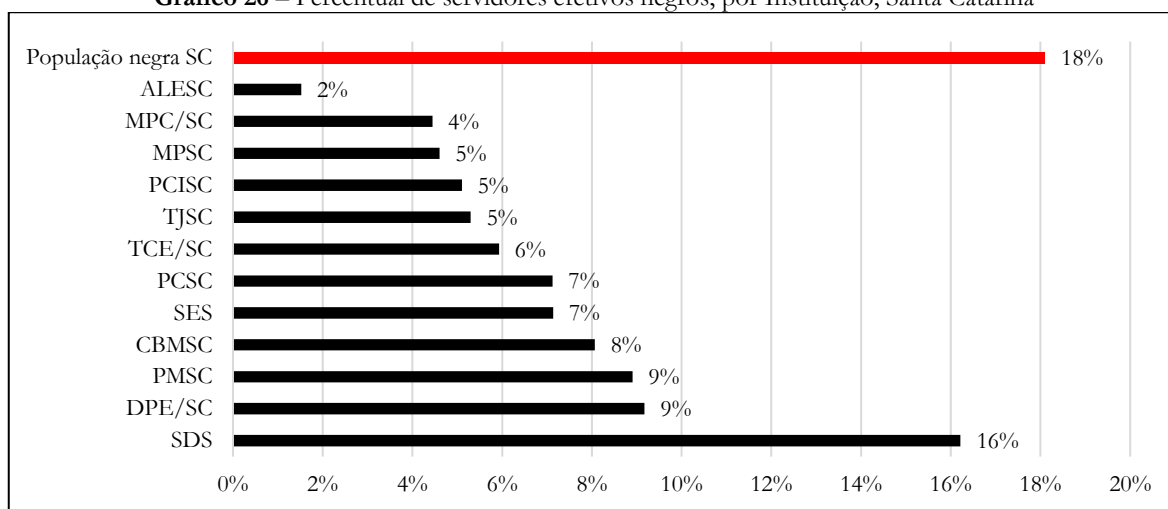
Fonte: TCE/SC.



**2.1.1.2.10 Análise conclusiva – Baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual**

Do todo exposto no item 2.1.1.2, constatou-se baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual. De todas as instituições que foram objetos de análise, nenhuma apresentou percentual de servidores efetivos igual ou superior à proporção da população negra do estado de Santa Catarina de 18,10% (SDS – 16%, DPE/SC – 9%, PMSC – 9%, CBMSC – 8%, SES – 7%, PCSC – 7%, TJSC – 5%, PCISC – 5%, MPSC – 5%, MPC/SC – 4%, TCE/SC – 6% e ALESC – 2%).

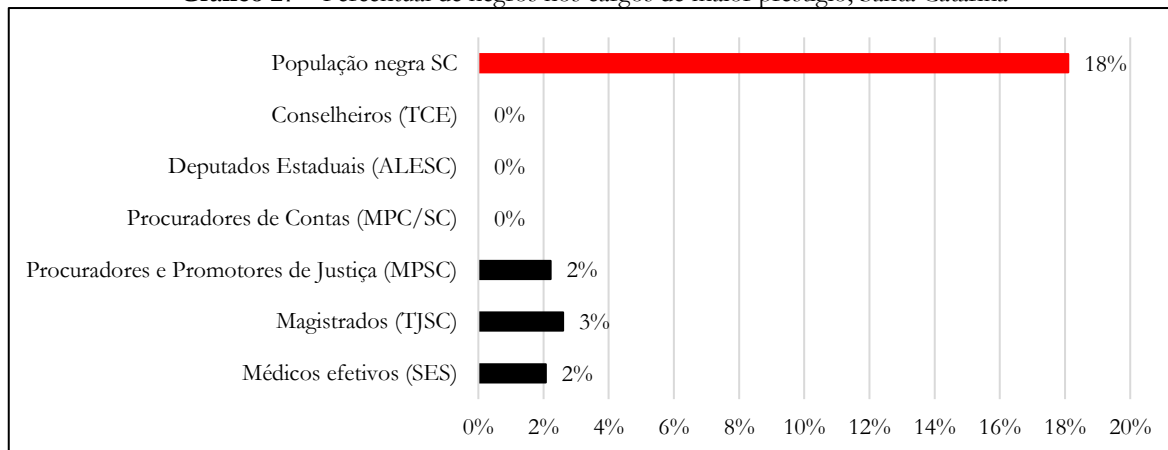
**Gráfico 26 – Percentual de servidores efetivos negros, por Instituição, Santa Catarina**



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela DPE/SC, TJSC, MPSC, MPC/SC, Alesc e Poder Executivo (SED, SES, SDS, CSSPPO).

Ainda, foi possível identificar a tendência de que, quanto maior o prestígio dos cargos, menor a representatividade da população negra (Médicos – 2%, Procuradores e Promotores de Justiça – 2%, Magistrados – 2,6%, Procuradores de Contas – 0%, Deputados Estaduais – 0%, Conselheiros – 0%).

**Gráfico 27 – Percentual de negros nos cargos de maior prestígio, Santa Catarina**



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pelo TJSC, MPSC, MPC/SC, Alesc e SES.

Tal situação evidência a questão do racismo estrutural na Administração Pública Estadual. Diante disso, é necessário que os gestores reflitam acerca da geração de oportunidades e implantam políticas visando a remoção de obstáculos para a ascensão da população negra nos quadros estaduais.

### *2.1.1.3 Deficiências na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela Administração Pública Estadual*

No documento final da III Conferência Mundial contra o Racismo, foi recomendado que os Estados estabelecessem mecanismos para coletar, compilar, analisar, disseminar e publicar dados estatísticos confiáveis e desagregados para avaliar rigorosamente a situação das pessoas que sejam vítimas de racismo e discriminação racial. Bem como que desenvolvessem um sistema de coleta de dados, incluindo indicadores de oportunidades iguais e não discriminação que tornem possível avaliar a formulação de políticas e ações para erradicar o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata<sup>78</sup>.

<sup>78</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/150033-declaracao-e-plano-de-acao-de-durban-2001>>. Acesso em 22 ago. 2022. 103. *Recomenda que os Estados que ainda não o tenham feito, estabeleçam mecanismos para coletar, compilar, analisar, disseminar e publicar dados estatísticos confiáveis e desagregados e tomem todas as outras medidas relacionadas necessárias para avaliar rigorosamente a situação das pessoas e grupos de pessoas que sejam vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata de acordo com a Declaração e o Plano de Ação de Durban;* 104. *Recomenda que os Estados, com a assistência da OHCHR, desenvolvam um sistema de coleta de dados, incluindo indicadores de oportunidades iguais e não discriminação que, assegurando o direito a privacidade e o princípio de auto-identificação, tornem possível avaliar e guiar a formulação de políticas e ações para erradicar o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata;*

Cida Bento (2022, pgs. 98-99) pontua que a obrigatoriedade da coleta do dado desagregado por cor/raça nos sistemas de informação públicos e privados foi fundamental para impulsionar as instituições do país a avançar nos diagnósticos sobre a situação da população negra em diferentes áreas, como saúde, educação, trabalho, moradia, violência e tantas outras, favorecendo a defesa e a construção de políticas públicas<sup>79</sup>.

Nesse sentido, a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPPIR (Decreto nº 4.886/2003) estabeleceu como diretriz a incorporação da questão racial no âmbito da ação governamental e a adoção de estratégias que garantam a produção de conhecimento, informações e subsídios, bem como de condições técnicas, operacionais e financeiras para o desenvolvimento de seus programas<sup>80</sup>.

Desse modo, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) definiu como objetivo da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra a melhoria da qualidade dos sistemas de informação do SUS no que tange à coleta, ao processamento e à análise dos dados desagregados por cor, etnia e gênero<sup>81</sup>.

Assim, a própria Política Nacional de Saúde da População Negra (Portaria MS nº 992/2009) definiu como objetivo específico o aprimoramento da qualidade dos sistemas de informação em saúde, por meio da inclusão do quesito cor em todos os instrumentos de coleta de dados adotados pelos serviços públicos, os conveniados ou contratados com o SUS<sup>82</sup>.

---

<sup>79</sup> BENTO, Cida. **O Pacto da Branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. pgs. 98-99. *No documento assinado pelo Estado brasileiro, ao final da Conferência, foi definida, entre tantas outras, a obrigatoriedade da coleta do dado cor/raça nos sistemas de informação públicos e privados. Essa definição foi fundamental para impulsionar as instituições do país a avançar nos diagnósticos sobre a situação da população negra em diferentes áreas, como saúde, educação, trabalho, moradia, violência e tantas outras, favorecendo a defesa e a construção de políticas públicas.*

<sup>80</sup> BRASIL. **Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003**. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/D4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4886.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *IV – Diretrizes [...] Fortalecimento Institucional - [...] Adoção de estratégias que garantam a produção de conhecimento, informações e subsídios, bem como de condições técnicas, operacionais e financeiras para o desenvolvimento de seus programas. [...] Incorporação da questão racial no âmbito da ação governamental - Estabelecimento de parcerias entre a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, os Ministérios e demais órgãos federais, visando garantir a inserção da perspectiva da promoção da igualdade racial em todas as políticas governamentais, tais como, saúde, educação, desenvolvimento agrário, segurança alimentar, segurança pública, trabalho, emprego e renda, previdência social, direitos humanos, assistência social, dentre outras.*

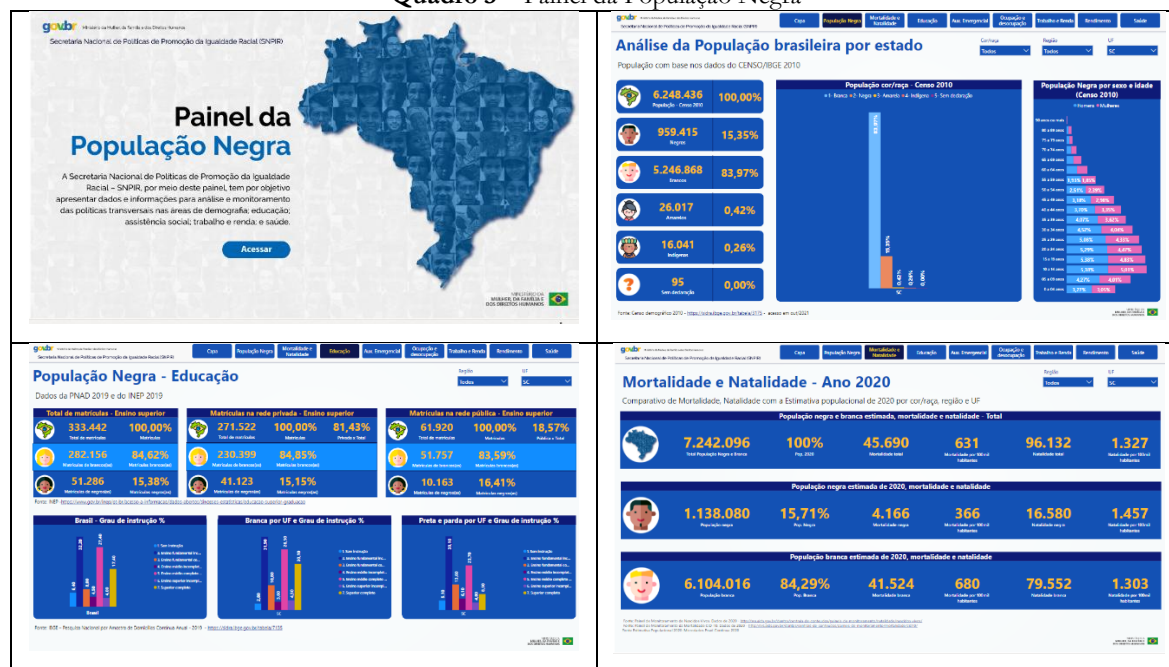
<sup>81</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 8º Constituem objetivos da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra: [...] II - a melhoria da qualidade dos sistemas de informação do SUS no que tange à coleta, ao processamento e à análise dos dados desagregados por cor, etnia e gênero;*

<sup>82</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde Integral da População Negra**. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992\\_13\\_05\\_2009.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html)>. Acesso em 22 ago. 2022. *3. Objetivos específicos [...] V – aprimorar a qualidade dos sistemas de informação em saúde, por meio da inclusão do quesito cor em todos os instrumentos de coleta de dados adotados pelos serviços públicos, os conveniados ou contratados com o SUS; VI – melhorar a qualidade dos sistemas de informação do SUS no que tange à coleta, processamento e análise dos dados desagregados por raça, cor e etnia;*

Diante disso, conforme abordado nos itens anteriores (2.1.1.1 e 2.1.1.2), verificou-se que a Administração Pública Estadual tem coletado e/ou tem disponível, considerando as informações produzidas por uma diversidade de órgãos e instituições públicas e privadas, inclusive de fora do âmbito estadual, indicadores e dados confiáveis desagregados por cor/raça referentes a diferentes áreas, como saúde, educação, trabalho, desenvolvimento social e segurança pública; os quais tornam possível diagnosticar e avaliar a situação da população negra e, conseqüentemente, formular políticas e ações específicas para promover a igualdade racial.

Inclusive, merece destaque o Painel da População Negra<sup>83</sup>, criado pela Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR), que tem por objetivo apresentar dados e informações de todo o Brasil para análise e monitoramento das políticas transversais nas áreas de educação, assistência social, trabalho e renda, e saúde. Nele é possível selecionar regiões e Unidades da Federação. Trata-se de excelente ferramenta para as políticas públicas de igualdade racial.

**Quadro 3 – Painel da População Negra**



Fonte: Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR).

<sup>83</sup> SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. **Painel da População Negra.** Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGMzNmI0YzAtNDkyZS00MT%20YwLWJkNzgtOTYyNWRkNzI2MTZhIiwidCI6ImZiYTViMTc4LTNhZjEtNDQyMC%2005NjZiLWJmNTE2M2U2YjFkYSJ9>>. Acesso em 4 nov. 2022.

No entanto, em relação aos dados desagregados por cor/raça dos quadros de servidores estaduais, verificou-se deficiências na coleta e sistematização, especialmente, no que diz respeito a servidores terceirizados e estagiários:

(a) SES/SC: o percentual de estagiários não informados foi extremamente alto (84%), com apenas 20 estagiários informando a cor/raça (5 negros e 15 brancos) e 107 não informando;

(b) Polícia Civil: os estagiários apresentaram alto percentual de não informados – 31%;

(c) DPE/SC: a Defensoria Pública do Estado, por meio do Ofício DGP nº 118/2022 (fls. 843, 877-885), informou que a empresa terceirizada não possui dados desagregados por cor/raça dos funcionários. Os dados desagregados de estagiários também não foram encaminhados;

(d) MPSC: de acordo com o Ofício nº 089/2022/CORH (fls. 337-338), há quantidade considerável de servidores do Ministério Público do Estado (MPSC) com informações não declaradas de cor/raça: estagiários – 77% (980); terceirizados – 99% (562); efetivos – 23% (108); comissionados puros – 21% (224); cargos comissionados – 15% (8); funções gratificadas – 14% (12); Promotores – 29% (124); Procuradores – 30% (19);

(e) TJSC: o percentual de pessoas com ausência de informação sobre a raça identificado na Pesquisa do CNJ para o TJSC foi de 6%;

(f) TCE/SC: não possui dados desagregados por cor/raça de terceirizados; e

(g) Alesc: não foram encaminhados dados de estagiários.

**Tabela 1** - Percentual de estagiários e terceirizados sem informação desagregada por cor/raça

Instituição	% estagiários sem informação raça/cor	% terceirizados sem informação raça/cor
SES	84%	Ausência de dados
Polícia Civil	31%	Ausência de dados
MPSC	77%	99%
SDS	Ausência de dados	46%
DPE/SC	Ausência de dados	Ausência de dados
TCE/SC	-	Ausência de dados
Alesc	Ausência de dados	-

**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações repassadas pela SES, Polícia Civil, DPE/SC, MPSC, SDS e Alesc.

Situação semelhante foi observada na Administração Pública Federal, cujos dados de fevereiro de 2022 do Painel Estatístico de Pessoal indicam que, no quesito “raça/cor” do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape), a categoria “não informado” consta

com 22%. Maria Ferreira (2022) pontua como ações possíveis para o órgão público: estimular a atualização dos dados nos sistemas de gestão de pessoas enfatizando a identificação de cor/raça, ou aplicar instrumentos de pesquisa próprios. Para ela, esse conhecimento é fundamental para construir o planejamento da força de trabalho, fazer o dimensionamento e aprimorar práticas de gestão de pessoas, voltando a organização a uma política mais ampla de inclusão, considerando o que os dados possam revelar<sup>84</sup>.

Diante disso, é crucial que a Administração Pública Estadual efetue a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os servidores, inclusive estagiários e terceirizados, para que se possa realizar um diagnóstico mais fidedigno à realidade estadual e, assim, subsidiar as políticas antirracistas.

#### *2.1.1.4 Ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições*

Foi abordado no item 2.1.1.2 deste relatório que há baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual. De todas as instituições que foram objetos de análise, nenhuma apresentou percentual de servidores efetivos igual ou superior ao percentual da população negra (18,10%) do estado de Santa Catarina (SDS – 16%, DPE/SC – 9%, PMSC – 9%, CBMSC – 8%, SES – 7%, PCSC – 7%, TJSC – 5%, PCISC – 5%, MPSC – 5%, MPC/SC – 4%, TCE/SC – 6% e ALESC – 2%). Isso posto, faz-se necessário avaliar as políticas de ações afirmativas para ingresso de negros na Administração Pública Estadual.

Conforme o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), ações afirmativas são 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 (art. 1º, VI). Trata-se de políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País (Art. 4º, Parágrafo único)<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> FERREIRA, Maria Aparecida Chagas. **Perfil racial na administração pública, uma outra variável a ser incorporada nas metodologias de planejamento da força de trabalho**. Disponível em: <<https://republica.org/emnotas/conteudo/perfil-racial-na-administracao-publica/>>. Acesso em 11 nov. 2022.

<sup>85</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022. *Art. 1º*

Ainda segundo o Estatuto, a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural será promovida, prioritariamente, por meio de: adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; e eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada (art. 4º, II e V)<sup>86</sup>.

Além disso, foi previsto no Estatuto que o poder público deve promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público (art. 39). Sendo permitido, inclusive, implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais (art. 42)<sup>87</sup>.

À vista disso, foi aprovada a Lei de Cotas para o Ingresso no Serviço Público Federal (Lei nº 12.990/2014), que reservou aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos federais para provimento de cargos efetivos e empregos públicos<sup>88</sup>. Importante mencionar que o Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41<sup>89</sup>, considerou constitucionais ações afirmativas para o ingresso no serviço público.

---

[...] VI - ações afirmativas: os 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. [...] Art. 4º. [...] Parágrafo único. 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 pública e privada, durante o processo de formação social do País.

<sup>86</sup> \_\_\_\_\_. Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: [...] II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

<sup>87</sup> \_\_\_\_\_. Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. [...] Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

<sup>88</sup> BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>. Acesso em 22 ago. 2022.

<sup>89</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 41**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>>. Acesso em 13 out. 2022. *Decisão*: O

Para mais, na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, realizada na Guatemala em 2013, o Estado brasileiro assumiu importante compromisso de formular e implementar políticas com o propósito de proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades, entre elas medidas trabalhistas (arts. 6 e 7)<sup>90</sup>. Tal compromisso possui status de emenda constitucional, uma vez que foi aprovado pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo nº 1/2021)<sup>91</sup> e promulgado pelo Presidente (Decreto nº 10.932/2022)<sup>92</sup>, conforme o procedimento de que trata o § 3º do art. 5º da Constituição<sup>93</sup>. Por esse motivo, Livia Sant'anna Vaz (2022, pgs. 142-143)<sup>94</sup> alerta que as cotas raciais não podem ser desconsideradas pelos poderes públicos, sob pena de incorrerem em inconstitucionalidade por omissão.

---

*Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixou a seguinte tese de julgamento: "É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa".*

<sup>90</sup> **Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.** Disponível em: <<https://in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>>. Acesso em 13 out. 2022. *Artigo 6 - Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas, em conformidade com o alcance desta Convenção; entre elas políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais, ou qualquer outro tipo de política promocional, e a divulgação da legislação sobre o assunto por todos os meios possíveis, inclusive pelos meios de comunicação de massa e pela internet. [...] Artigo 7 - Os Estados Partes comprometem-se a adotar legislação que defina e proíba expressamente o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, aplicável a todas as autoridades públicas, e a todos os indivíduos ou pessoas físicas e jurídicas, tanto no setor público como no privado, especialmente nas áreas de emprego, participação em organizações profissionais, educação, capacitação, moradia, saúde, proteção social, exercício de atividade econômica e acesso a serviços públicos, entre outras, bem como revogar ou reformar toda legislação que constitua ou produza racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância.*

<sup>91</sup> BRASIL. **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.** Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: <<https://in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>>. Acesso em 13 out. 2022.

<sup>92</sup> BRASIL. **Decreto Legislativo nº 1, de 18 de fevereiro de 2021.** Aprova o texto da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, adotada na Guatemala, por ocasião da 43ª Sessão Ordinária da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 5 de junho de 2013. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=19/02/2021>>. Acesso em 13 out. 2022.

<sup>93</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 13 out. 2022. *Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.*

<sup>94</sup> VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais.** São Paulo: Editora Jandaíra, 2022. pgs. 142-143. *O modo de aprovação da Convenção Interamericana contra o Racismo lhe garante status de emenda constitucional, o que significa dizer que as ações afirmativas de promoção da igualdade racial são compromissos internacionalmente assumidos pelo Estado brasileiro e que fazem parte do texto da Constituição de 1988. [...] Dessa maneira, as cotas raciais foram convertidas em mandamento constitucional categórico que não pode ser desconsiderado pelos poderes públicos, sob pena de incorrerem em inconstitucionalidade por omissão."*



Assim sendo, foram diligenciadas à Administração Pública Estadual informações sobre as ações afirmativas para ingresso de negros nos quadros de servidores. Analisando as respostas, constatou-se que o Poder Executivo Estadual, a Alesc e o TCE/SC não possuem política de ações afirmativas para ingresso de servidores negros:

(a) SDS/SC: *“Sinalizamos a não existência de ações afirmativas para ingresso de servidores negros junto a esta Secretaria”* (fl. 354 – Informação nº 18/2022/SDS/DIDH/GEIRI);

(b) CBMSC: *“Não há, tendo em vista que para ingresso na carreira são realizados concursos públicos, conforme estabelecido em legislação vigente”* (fl. 799 - Ofício nº 566/2022/ComdoG);

(c) PCISC: *“Não há, em especial porque não há legislação específica no âmbito do Poder Executivo Estadual que permita a reserva de vagas para ingresso de servidores negros”* (fl. 802 – Ofício nº 181/2022/PCI/GEPES);

(d) SES/SC: *“temos a informar que atualmente a Secretaria não dispõe de ações afirmativas estabelecidas para ingresso de servidores negros”* (fl. 903 – Ofício nº 3969/2022); e

(e) Alesc: *“Não possuímos ações formalmente estabelecidas”* (fl. 915 – Despacho).

Por outro lado, observou-se que outras instituições estabeleceram ações afirmativas no âmbito de suas competências: MPSC (Resolução nº 170/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)), MPC/SC (Resolução nº 170/2017 do CNMP), TJSC (Resolução nº 203/2015 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)) e DPE/SC (Resolução nº 107/2020 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina (CSDPESC)).

**Quadro 4 – Ações afirmativas para ingresso de servidores negros, por instituição, Santa Catarina**

Instituição	Há ações afirmativas para ingresso de servidores negros?	Normativa	Percentual de vagas reservado aos candidatos negros
Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)	Sim	Resolução nº 107/2020 do CSDPESC	20%
Tribunal de Justiça (TJSC)	Sim	Resolução nº 203/2015 do CNJ	20%
Ministério Público (MPSC)	Sim	Resolução nº 170/2017 do CNMP	20%
Ministério Público de Contas (MPC/SC)	Sim	Resolução nº 170/2017 do CNMP	20%
Assembleia Legislativa (ALESC)	Não	-	-
Tribunal de Contas (TCE/SC)	Não	-	-
Poder Executivo (SED, SES, SDS, CSSPPO)	Não	-	-

**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela DPE/SC, TJSC, MPSC, MPC/SC, Alesc e Poder Executivo (SED, SES, SDS, CSSPPO).

Sobre isso, destaca-se a existência do Projeto de Lei nº 0487.3/2013 que busca assegurar aos negros e aos indígenas, no mínimo, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos da administração pública direta e indireta de quaisquer dos Poderes e Órgãos Públicos do Estado de Santa Catarina<sup>95</sup>. De forma semelhante, há o Projeto de Resolução nº 0010.3/2021 para instituir a reserva de vagas aos negros para o provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal da Alesc.

No que se refere à oferta de vagas de estágio, a Alesc instituiu o Programa Antonieta de Barros, por meio da Lei (estadual) nº 13.075/2004, regulamentado pelo Ato da Mesa nº 434/2016, que tem por objetivo possibilitar o acesso do jovem socialmente excluído por sua condição étnica, localidade de moradia, gênero ou por ser portador de necessidades especiais, ao ambiente do trabalho. O Programa atende jovens comprovadamente matriculados no ensino médio ou superior, com idade entre 16 e 24 anos, e com renda familiar inferior a 2,5 (dois vírgula cinco) salários-mínimos<sup>96</sup>.

<sup>95</sup> SANTA CATARINA. **Projeto de Lei nº 0487.3/2013.** Disponível em: <<https://www.alesc.sc.gov.br/diarios/pdf/6621dia.pdf>>. Acesso em 12 dez. 2022.

<sup>96</sup> SANTA CATARINA. **Lei nº 13.075, de 29 de julho de 2004.** Disponível em: <[58](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2004/13075_2004_lei.html#:~:text=Art.,Art.>.</a> Acesso em 12 dez. 2022. Institui o Programa Antonieta de Barros e adota outras providências.</p>
</div>
<div data-bbox=)

O MPC, por meio da Portaria MPC nº 46/2021, reservou aos candidatos negros 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio<sup>97</sup>. O mesmo percentual foi estabelecido no âmbito do MPSC para a contratação de estagiários de graduação e pós-graduação, conforme Resolução nº 217/2020 (fls. 252-255) e Ato nº 801/2016/PGJ (fls. 256-280). Bem como no âmbito do TJSC, conforme Resolução TJ nº 32/2014 e Resolução GP nº 18/2018<sup>98</sup>.

Quanto aos programas de residência, o MPSC reservou o percentual de 30% aos candidatos negros, conforme Ato nº 644/2022/PGJ (fls. 299-310). Da mesma forma, fizeram o TJSC, por meio da Resolução GP nº 75/2022<sup>99</sup>, e o TCE/SC, mediante a Resolução nº TC-0224/2022<sup>100</sup>.

Para mais, quanto à efetividade das políticas de ações afirmativas, importante mencionar os pontos trazidos no Acórdão da ADC 41 do STF, em especial, que a administração pública deve se atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas<sup>101</sup>.

<sup>97</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Portaria MPC nº 46/2021**. Disponível em: <<https://www.mpc.sc.gov.br/download/portaria-mpc-no-46-2021/>>. Acesso em 9 fev. 2023.

<sup>98</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA. **Estágio**. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/estagiarios>>. Acesso em 9 fev. 2023.

<sup>99</sup> \_\_\_\_\_, **Resolução GP nº 75/2022**. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/documents/715064/0/Res+Residencia+Juridica+-+DJe.pdf/aa9ab088-1178-16f1-21a8-85cb7f600f56?t=1667244674690>>. Acesso em 9 fev. 2023.

<sup>100</sup> TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO SANTA CATARINA. **Resolução nº TC-0224/2022**. Disponível em: <[https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis\\_normas/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N.%20TC%20224-2022%20CONSOLIDADA.pdf](https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis_normas/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N.%20TC%20224-2022%20CONSOLIDADA.pdf)>. Acesso em 9 fev. 2023.

<sup>101</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Acórdão da ADC 41**. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>>. Acesso em 13 out. 2022.  
*3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios*

No mesmo sentido, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial do Governo Federal emitiu a Nota Técnica nº 43/2015 a respeito da aplicação da Lei nº 12.990/2014 (Lei de cotas no serviço público federal), alertando que os editais dos concursos públicos não podem prever o fracionamento do cálculo das vagas ofertadas, devendo aplicar o percentual sobre o total das vagas ofertadas<sup>102</sup>.

Outro importante ponto acerca da efetividade das ações afirmativas, no que se refere a evitar fraudes na utilização indevida de vagas reservadas aos candidatos negros, é o estabelecimento de comissões de heteroidentificação.

Nesse sentido, o MPSC criou comissões de heteroidentificação (fls. 81-83) compostas por Conselheiro Estadual das Populações Afrodescendentes e servidores do MPSC. Da mesma forma, a DPE/SC informou, por meio do Ofício DPG nº 118/2022 (fl. 844), que foi estabelecida a primeira comissão de heteroidentificação, constituída por 1 (um) Defensor Público residente e quatro outros membros com engajamento prático ou acadêmico no combate à discriminação, ao racismo e ao preconceito.

No âmbito do Poder Judiciário, a recente Resolução nº 457/2022 do CNJ estabeleceu a obrigatoriedade de serem constituídas comissões de heteroidentificação em concursos os quais contemplam cotas raciais, formadas necessariamente por especialistas em questões raciais e direito da antidiscriminação, voltadas à confirmação da condição de negros dos candidatos que assim se identificarem no ato da inscrição preliminar. Tais comissões devem funcionar no ato da inscrição preliminar ou da inscrição definitiva, de acordo com os critérios de conveniência e oportunidade de cada tribunal<sup>103</sup>.

---

*de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.*

<sup>102</sup> BRASIL. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Nota Técnica nº 43/2015 – SPAA/SEPP/PR**. Disponível em: <<https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>>. Acesso em 18 nov. 2022. 4. *Da ilegalidade do fracionamento das vagas reservadas para a população negra [...] Assim, não é possível que os dispositivos que regulam os concursos públicos, os editais, prevejam o fracionamento do cálculo das vagas ofertadas no concurso. O percentual deve ser aplicado sobre o total das vagas ofertadas, as quais não devem ser desconsideradas de forma individual, pois essa fragmentação não se justifica legalmente.*

<sup>103</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 457, de 27 de abril de 2022**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original160200202205026270007840766.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2022. *Art. 2º O art. 5º da Resolução CNJ no 203/2015 passa a vigorar com o acréscimo dos §§ 4º e 5º, com a seguinte redação: “Art. 5º ... § 4º Os tribunais instituirão, obrigatoriamente, comissões de heteroidentificação, formadas necessariamente por especialistas em questões raciais e direito da antidiscriminação, voltadas à confirmação da condição de negros dos candidatos que assim se identificarem no ato da inscrição preliminar. § 5º As comissões de que trata o parágrafo anterior deverão funcionar no ato da inscrição preliminar ou da inscrição definitiva, de acordo com os critérios de conveniência e oportunidade de cada tribunal.”*

A propósito, como boa prática, a referida Resolução n° 457/2022 do CNJ, visando a dar maior efetividade a política de ações afirmativas, também vedou notas de corte ou qualquer cláusula de barreira para os candidatos negros na prova objetiva seletiva, bastando o alcance da nota 6,0 (seis) para que o candidato seja admitido nas fases subsequentes; bem como eliminou o redutor de candidatos classificados para a segunda etapa dos concursos da magistratura, desde que tenham obtido a nota mínima exigida para todos os outros candidatos<sup>104</sup>.

Diante do exposto, foi visto neste tópico que algumas instituições não possuem ações afirmativas para ingresso de servidores negros no quadro de pessoal. Portanto, torna-se salutar a implementação de ações afirmativas por essas instituições, com a finalidade de se atingir a igualdade racial dentro dos quadros de pessoal da Administração Pública Estadual.

#### *2.1.1.5 Análise conclusiva do Achado - Insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial*

Do todo exposto nos itens anteriores, restou evidenciada a insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial, uma vez que há desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da Administração Pública do Estado (2.1.1.1); baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual (2.1.1.2); deficiências na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela Administração Pública Estadual (2.1.1.3); e ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições (2.1.1.4).

Nesse sentido, importante observar que, segundo a Informação n° 18/2022/SDS/DIDH/GEIRI (fls. 352-353):

1) a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS) é o órgão responsável pela gestão e políticas públicas que asseguram os direitos sociais das pessoas em situação de vulnerabilidade, risco e violação de direitos humanos em Santa Catarina, segundo a Lei Complementar n° 741/2019;

---

<sup>104</sup> \_\_\_\_\_. Art. 2° [...] § 3º É vedado o estabelecimento de nota de corte ou qualquer espécie de cláusula de barreira para os candidatos negros na prova objetiva seletiva, bastando o alcance da nota 6,0 (seis) para que o candidato seja admitido nas fases subsequentes. [...] Art. 44. [...] § 2º O redutor previsto nos incisos I e II não se aplica aos candidatos que concorram às vagas destinadas às pessoas com deficiência e às pessoas negras, as quais serão convocadas para a segunda etapa do certame em lista específica, desde que hajam obtido a nota mínima exigida para todos os outros candidatos, sem prejuízo dos demais 200 (duzentos) ou 300 (trezentos) classificados, conforme o caso.



2) a Política de Igualdade Racial no estado é gestada pela Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI), integrante da Diretoria de Direitos Humanos da SDS; e

3) a partir da implementação da GEIRI, estão se estabelecendo ações, mas que ainda estão em processo devido à existência de lacunas e silenciamentos históricos relacionados à igualdade de raças, sendo realizados até aquele momento dois levantamentos - um sobre Comunidades Remanescentes Quilombolas e um sobre a população imigrante no estado.

Assim, nota-se que a SDS, órgão incumbido de atuar de forma direta e especializada em prol da promoção da igualdade racial no estado de Santa Catarina, ainda carece de robustez no que se refere à sua estrutura. A atuação por meio de uma gerência ainda é muito incipiente e não está sendo suficiente para alterar o cenário da desigualdade racial no estado. Em contraponto, como boa prática, cita-se a esfera federal que elevou a questão a nível ministerial, com a criação do Ministério da Igualdade Racial, o que se divide em Secretarias especializadas, como a Secretaria Políticas de Ações Afirmativas, Combate e Superação do Racismo, conforme o Decreto nº 11.364/2023<sup>105</sup>.

Portanto, sugere-se recomendar ao Poder Executivo Estadual:

- Fortalecer a estrutura da Secretaria de Desenvolvimento Social para ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual.

E à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social:

- Ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual.

Além disso, considerando que o racismo é um problema estrutural e histórico, sendo necessária também a união de esforços e atuação conjunta de todos os envolvidos, sugere-se recomendar à Administração Pública Estadual:

- Instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial; e

- Efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal da Administração Pública Estadual.

---

<sup>105</sup> BRASIL. **Decreto nº 11.346, de 1º de janeiro de 2023.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11346.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11346.htm)>. Acesso em 23 fev. 2023.

E, ao TCE/SC, ao Poder Executivo Estadual e à Alesc:

- Implementar política de ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público estadual, visando à correção das desigualdades raciais e à promoção de igualdade de oportunidades.

Ao adotar estas medidas, espera-se que sejam aprimoradas as condições técnicas e operacionais, no tocante aos sistemas de informação públicos e privados, para a produção de diagnósticos fidedignos à realidade racial do estado, tornando possível a fixação de metas de redução de indicadores de desigualdade racial e favorecendo a construção de políticas públicas afirmativas efetivas.

Além disso, almeja-se reparação histórica à população negra, com a conciliação da representação de negros no quadro de servidores da Administração Pública Estadual, de forma a promover a pluralidade e a diversidade, no intuito de superar a situação de racismo estrutural.

#### 2.1.1.6 Comentários do gestor

Primeiramente, ressalta-se que, transcorrido o prazo legal conforme Informação da SEG/DIPP (fl. 1069), não houve manifestação da Alesc.

Os comentários dos gestores acerca das recomendações do achado - insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial - são apresentados a seguir.

##### 2.1.1.6.1 Comentários do gestor – Poder Executivo Estadual e Secretária de Estado da Assistência Social, Mulher e Família

A Secretária de Estado da Assistência Social, Mulher e Família encaminhou resposta, por meio do Ofício nº 125/2023/SAS/GABS, na qual destaca-se os seguintes trechos relacionados às recomendações (fls. 1025 – 1029):

Inicialmente é importante enfatizar, que a Secretaria de Assistência Social, Mulher e Família/SAS, por meio da Lei Complementar Nº 741 de 12/06/2019, alterada pela Medida Provisória Nº 257 de 23/02/23, artigo 34, inciso I, é o órgão que compete formular políticas e diretrizes destinadas à promoção dos direitos humanos, incluídas os direitos da mulher, da família, da criança, do adolescente, da juventude, do idoso, da pessoa com deficiência, da população imigrante, da população negra e das minorias étnicas e sociais. Esta Secretaria a partir do Decreto nº 144 de 12 de Junho de 2019, instituiu a Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes – GEIRI, que é gestada junto à Diretoria de Direitos Humanos/SAS, e tem o compromisso de atuar na questão étnico racial e migratória no estado de Santa Catarina, na perspectiva de efetivar a promoção dos direitos humanos e eliminar todas

as expressões de racismo, preconceito, discriminação, xenofobia ou qualquer violação de direito correlata.

[...]

É importante destacar os resultados sobre as situações levantadas a partir das informações dos órgãos públicos, as quais evidenciaram em âmbito geral a insuficiência de políticas públicas para a promoção da igualdade racial, com base em identificações tais como: desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da administração pública do Estado; baixa representatividade de negros (as) nos quadros de servidores da administração pública estadual; deficiência na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela administração pública estadual e ausência de ações afirmativas para ingresso de negros (as) em Instituições. Assim sendo, conforme a página 42 do Relatório de Instrução, a SAS tem uma proximidade com a proporção demográfica estadual de 18,10% de negros que pode ser em decorrência da natureza do órgão [...], por ser composto de setor específico que é a Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes - GEIRI, mas ainda configura-se a ausência de ações afirmativas para ingresso de servidores negros(as) nesta Secretaria.

Diante da prerrogativa de que a SAS por meio de Gerência específica, é o órgão designado em atuar de forma direta na questão da igualdade racial, mas que ainda é insuficiente para efetivar as ações que são referentes à questão no estado, sendo necessária uma estrutura que potencialize sua atuação. Sendo assim, segue a recomendação feita a Secretaria de Assistência Social, Mulher e Família/SAS:

1- Ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da administração pública estadual (conforme item 2.1.1 do Relatório), que refere à insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção de igualdade racial.

No que se refere à recomendação, consideramos de extrema importância:

- Previsão de vagas em concurso público para a população negra - esta Secretaria não tem previsão de concurso público, mas logo que o tenha, seguirá os trâmites legais quanto à previsão de percentual de vagas para a população negra;
- Ações formativas junto aos servidores;
- Articulações com conselhos de direitos;
- Estruturação do plano de igualdade racial;
- Realização de diagnóstico e planejamento;
- Realização de ações intersetoriais;
- Apoio/suporte de órgãos como Defensoria Pública, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado, Assembleia Legislativa, Tribunal de Justiça entre outros;
- Articulação com Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania e outras instâncias do Governo Federal.

Neste sentido, é extremamente relevante salientar a necessidade do trabalho intersetorial, para que possam ser articuladas e efetivadas ações que garantam os direitos da população negra no estado de Santa Catarina.

Diante da relevância da pauta, nos colocamos a disposição para dialogar e compor as estratégias que se fizerem necessárias.

Ainda, a Secretaria encaminhou novo expediente, por meio do Ofício nº 170/2023/SAS/GABS (fls. 1059 – 1062):

Diante da recomendação feita a Secretaria de Assistência Social, Mulher e Família/SAS que enfatiza a ampliação de ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação pública, conforme item 2.1.1 do Relatório, a atual gestão pondera que vem estruturando e planejando suas ações, especialmente a partir do levantamento de informações e dados que subsidiem práticas importantes em relação à questão racial. Nesta direção,

esta Secretaria vem constituindo o Fórum Intersetorial da População Negra, cujo objetivo é produzir propostas de políticas públicas de caráter afirmativo no Estado a fim de garantir os direitos da população negra, contando com a participação de instituições governamentais, não governamentais, movimento negro entre outros (as). Destaca-se também, o projeto de formação antirracista para os servidores da SAS que está em processo de estruturação e articulação, com sugestão de ser disseminado posteriormente em outros municípios do Estado de Santa Catarina.

Pontuamos como pontos essenciais em relação à temática, ações de formação junto aos servidores estaduais e municipais, articulações com conselhos de direitos, construção do Plano Estadual de Igualdade Racial, realização de diagnóstico da área, realização de ações intersetoriais, criação de Grupos de trabalho e/ou Fórum da população negra, apoio/suporte de Secretarias e órgãos como Secretaria Estadual de Saúde, de Educação, de Segurança Pública, Defensoria Pública, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado, Assembleia Legislativa, Tribunal de Justiça entre outros, como também articular com Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania e outras instâncias do Governo Federal e estadual.

Ressaltamos que, embora a referida Secretaria tenha sido considerada o órgão designado em atuar na questão da igualdade racial, faz-se necessário salientar a necessidade do tema ser dialogado e integrado com outros órgãos e Secretarias, em face da questão racial permear e ser o fundamento para a implementação das políticas públicas.

#### 2.1.1.6.2 Comentários do gestor – Tribunal de Justiça de Santa Catarina

O Tribunal de Justiça encaminhou a resposta, por meio do Ofício nº 1034/2023-GP (fls. 1010 – 1021), com alguns documentos em anexo. Colhe-se do Despacho (fls. 1019 – 1021) os seguintes trechos:

Com relação ao item 3.1.3.1, informamos que o Ministério Público, a OAB, a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social – SDS/SC, o Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes – CEPA/SC, a Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina – DPSC, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, a Associação de Educadores Negros de Santa Catarina – AEN/SC, e a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, instituição no grupo de trabalho representada pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Diferença, Arte e Educação da UFSC, estão em via de assinar a renovação do Termo de cooperação técnica nº processo n. 2017/002717, no qual objetiva –a instauração de um Grupo de Trabalho, visando promover o intercâmbio e cooperação técnica, científica e operacional entre as partes celebrantes, visando estabelecer um mecanismo de ação conjunta e eficiente de mobilização de forma a assegurar o respeito à igualdade racial, envolvendo práticas de sensibilização, por intermédio de ações educativas e fiscalizatórias, para assim garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades.  
[...]

Instada a se manifestar acerca do item 3.1.3.2 (doc. 7106438), a Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP encaminhou as informações relativas à cor/raça do quadro de pessoal, conforme registros efetuados no sistema de gestão de pessoas deste Poder Judiciário. In verbis:

- Magistrados: 508 brancos, 11 pardos e 2 negros;
- Servidores: 6689 brancos, 378 pardos e 33 negros;
- Estagiários: 1677 brancos, 227 pardos e 57 negros. (doc. 7126688)

Em relação aos terceirizados, a DGP esclareceu que os registros cadastrais dos colaboradores são controlados pelas empresas contratadas para a prestação dos

serviços, identificando, ao final do levantamento das informações solicitadas, que apenas uma empresa deixou de atender (doc. 7126693) e que o efetivo terceirizado é composto por "1134 brancos, 247 pardos e 122 negros" (doc. 7126688).

Em resposta ao TJ, a empresa prestadora de serviços terceirizados - Plansul - informou que (fls. 1017 – 1018):

Em cumprimento à legislação, a contratada possui uma política de privacidade de dados em consonância com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018). Segue todas medidas de proteção e prevenção, assim como, responde por eventual infração a direito de autor ou conexo decorrente de utilização indevida ou desautorizada de informações ou dados pessoais.

Nesse sentido, o repasse de informações solicitado, com finalidade de implementação de políticas públicas judiciárias de equidade racial para dar cumprimento à Resolução CNJ n. 203/2015, não pode ser atendido. Até mesmo porque os empregados da Plansul prestam suas atividades de forma terceirizada, não se enquadrando, portanto, no âmbito da Resolução mencionada, que dispõe sobre reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura.

No presente caso não se trata de candidatos de concurso público, que, por exigência de certame, são os responsáveis por sua autodeclaração de raça/cor. A regra emanada pelo CNJ não se aplica aos funcionários da contratada, que não tem fundamentação legal para justificar a colheita e divulgação de dados sensíveis de seus colaboradores, ainda mais considerando que não é titular de tais informações.

A qualidade de dados sensíveis está prevista, expressamente na LGPD, que explicita:

Art. 5º II – dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

Vale ressaltar que a segurança de dados é um direito fundamental resguardado pela CRFB/88, Art. 5º, LXXIX, que protege, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

Por tais razões, e considerando que utilização dos dados pessoais dos empregados possui finalidades restritas para o exercício do contrato, de acordo com os artigos 7 e 11 da Lei nº 13.709/2018, entende essa contratada que não pode contribuir com a solicitação formulada.

#### 2.1.1.6.3 Comentários do gestor – Ministério Público de Contas de Santa Catarina

O MPC/SC informou que (fls. 1031 – 1035):

Não obstante as constatações acima no âmbito da Administração Pública Estadual, cabe aqui mencionar que o Ministério Público de Contas de Santa Catarina tem buscado adotar ações visando à promoção da igualdade racial.

Dentre as medidas adotadas, ressalta-se a reserva de 20% das vagas para candidatos que se autodeclararem negros em editais de concurso público lançados por esta instituição, tanto para servidores quanto para membros do Ministério Público de Contas de Santa Catarina.

Nesse sentido, colhe-se do Edital nº 1 - MPC/SC, de 28 de junho de 2022, destinado ao provimento de vagas e à formação de cadastro de reserva em cargos

efetivos de nível superior e de nível médio do quadro de pessoal deste Ministério Público de Contas:

## 5.2 DAS VAGAS DESTINADAS AOS(ÀS) CANDIDATOS(AS)

5.2.1 Das vagas destinadas a cada cargo/especialidade e, eventualmente, a critério da Administração Pública, das outras vagas que houver necessidade de preenchimento durante o prazo de validade do concurso, 20% serão providas por candidatos(as) que se autodeclararem negros(as), nos termos da Resolução CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017.

5.2.1.1 A reserva de vagas de que trata o subitem 5.2.1 deste edital será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas, por cargo/especialidade, for igual ou superior a três.

5.2.1.2 Caso a aplicação do percentual estabelecido no subitem 5.2.1 deste edital resulte em número fracionado, este será elevado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 nos termos do art. 2º, §2º, da Resolução CNMP nº 170/2017, respeitado o limite máximo de 20% das vagas ofertadas.

5.2.2 Para concorrer às vagas reservadas, o(a) candidato(a) deverá, no ato da inscrição, optar por concorrer às vagas reservadas aos(às) negros(as) e autodeclarar-se negro(a), conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

5.2.3 A autodeclaração do(a) candidato(a) goza da presunção relativa de veracidade e terá validade somente para este concurso público.

5.2.3.1 A autodeclaração do(a) candidato(a) será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação para verificação da condição declarada para concorrer às vagas reservadas aos(às) candidatos(as) negros(as).

5.2.4 As informações prestadas no momento de inscrição são de inteira responsabilidade do(a) candidato(a), na forma do art. 5º, § 2º, da Resolução CNMP nº 170/2017.

5.2.5 A relação provisória dos(as) candidatos(as) que se autodeclararam negros(as) com inscrição deferida, na forma da Resolução CNMP nº 170/2017, será divulgada no endereço eletrônico [http://www.cebraspe.org.br/concursos/mpc\\_sc\\_22\\_servidor](http://www.cebraspe.org.br/concursos/mpc_sc_22_servidor), no período estabelecido no cronograma constante do Anexo I deste edital.

5.2.5.1 O(A) candidato(a) que desejar desistir de concorrer às vagas reservadas aos(às) negros(as) deverá alterar a opção de concorrência, por meio de link disponível no endereço eletrônico [http://www.cebraspe.org.br/concursos/mpc\\_sc\\_22\\_servidor](http://www.cebraspe.org.br/concursos/mpc_sc_22_servidor), no período estabelecido no cronograma constante do Anexo I deste edital, ininterruptamente. Após esse período, não serão aceitos pedidos de alteração de opção. (Grifou-se).

No mesmo passo, o Edital nº 01 – MPC/SC, de 28 de junho de 2022, destinado ao provimento de vaga e à formação de cadastro de reserva no cargo de Procurador de Contas do MPC/SC - com redação idêntica à transcrita acima - reservou 20% das vagas aos candidatos que se autodeclarassem negros.

Convém registrar que os editais de concurso lançados por este Ministério Público de Contas dispuseram, expressamente, que seguiam os termos da Resolução nº 170/2017, do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, que trata sobre “a reserva aos negros do mínimo de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro”.

Importante salientar, também, que o Ministério Público de Contas, ao editar a Portaria nº MPC 46/20214, que versa sobre o Programa de Estágio, trouxe a previsão de que 30% das vagas oferecidas nas seleções de estágio são reservadas aos candidatos negros, consoante se observa abaixo:

Art. 12 Ficam reservadas aos candidatos negros 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito do Ministério Público de Contas.

§ 1º A reserva de vagas de que trata o caput será aplicada quando o número de vagas oferecidas na seleção for igual ou superior a três.

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros: I - o quantitativo será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos; ou II - o quantitativo será diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que cinco décimos.

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais das seleções, que especificarão o total de vagas correspondentes à reserva oferecida. (Grifou-se)

Sabendo da importância do tema ora tratado, o Ministério Público de Contas insere em suas redes sociais publicações relacionadas ao assunto, como postagens sobre o Dia da Consciência Negra e sobre o Dia da Absolição da Escravatura. Essas ações, ainda que simples, objetivam promover a reflexão sobre esta temática, que é de extrema relevância para toda a sociedade.

Além das ações citadas acima, este órgão ministerial tem buscado instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial.

Na data de 30 de março de 2023, através do Ofício nº MPC/GPG-60/2023, o Ministério Público de Contas encaminhou nomes de servidores à Presidência do TCE/SC para participarem da comissão designada pela Portaria nº TC-0396/2022, a qual constitui comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização do TCE/SC.

Por fim, registra-se que o Ministério Público de Contas de Santa Catarina, através de seus servidores e membros, tem ciência do seu importante papel frente ao assunto abordado nos autos e continuará adotando medidas e realizando ações a fim de promover a igualdade racial.

#### 2.1.1.6.4 Comentários do gestor – Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina

A Defensoria Pública se manifestou, por meio do Ofício GAB/DPG nº 71/2023 (fls. 1039 – 1055), encaminhando alguns documentos em anexo. Da Informação GAB/DPG nº 01/2023 (fls. 1054 - 1055), extrai-se o seguinte:

No tocante ao item 3.1.3.1 do Relatório DAE – 53/2022, a Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina iniciou tratativas com outras Instituições, a fim de implementar cooperação técnica para o desenvolvimento de ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial.

Contudo, diante da complexidade da providência, ainda não é possível apresentar resultados concretos de tais tratativas. Desta feita, requiro a dilação do prazo da oitiva para que os frutos da interação interinstitucional possam ser detalhados futuramente.

Referente ao item 3.1.3.2, a Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina logrou êxito na coleta de dados desagregados de cor/raça de todos os agentes públicos, incluindo na estatística estagiários e terceirizados.

Assim, apresento a proporção de agentes, por cargo e cor/raça, por meio dos documentos anexados a este Memorando.

Cumprir destacar que os dados relativos aos Membros e Servidores foram retirados do sistema SIGRH (Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos),

uma vez que a autodeclaração de cor/raça faz parte das informações requeridas para a posse.

Quanto aos estagiários, os dados foram coletados por correspondência eletrônica, encaminhada pela GEPES – Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Ressalto que dois estagiários não responderam ao questionamento: um porque se desligou antes do prazo de oferecimento da resposta; outro porque se recusou a repassar a informação.

A coleta teve de ser em tal configuração, uma vez que o dado relativo à cor/raça dos estagiários não era cobrado no momento da contratação. Porém, a Gerência tomou a iniciativa de incluir a autodeclaração no formulário de inclusão, para que o dado faça parte do cadastro do estagiário.

Por fim, quanto aos dados desagregados de cor/raça dos colaboradores terceirizados, a DPESC requereu-os à empresa prestadora dos serviços, ADSERVI, que providenciou a sua coleta, pois também não solicitava a autodeclaração de cor/raça no momento da contratação.

#### 2.1.1.6.5 Comentários do gestor – Ministério Público do Estado de Santa Catarina

O MPSC respondeu a audiência, por meio do Ofício nº 9233/2023 (fls. 1067 – 1068):

No âmbito interinstitucional, ressaltamos que este Parquet celebrou, no ano de 2017, termo de cooperação técnica com diversos órgãos e instituições estaduais, dentre eles o Conselho Estadual de Populações Afrodescendentes, com a finalidade de estabelecer mecanismos de ação conjunta para assegurar o respeito à igualdade racial (Termo de Cooperação Técnica 072/2017). O referido instrumento encontra-se atualmente em processo de renovação (2017/002717).

Além disso, está em andamento a celebração de termo de cooperação técnica com o Centro Universitário Estácio de Santa Catarina e o Conselho Estadual de Populações Afrodescendentes para a promoção de ações conjuntas de fortalecimento ao combate à intolerância racial (2022/006352).

Ainda no escopo da promoção e defesa da igualdade racial, o Ministério Público catarinense conta com a atuação do Núcleo de Enfrentamento aos Crimes de Racismo e de Intolerância (NECRIM), que tem por objetivo o enfrentamento de crimes de raça e de intolerância mediante atuação preventiva e repressiva nas searas judicial e extrajudicial, cível e criminal (Ato n. 495/2020).

No âmbito interno, vale destacar, também, a atuação da Comissão de Equidade, que tem por objetivo principal acompanhar a implementação da política de equidade instituída pelo Ato n. 896/2022/PGJ e o desenvolvimento de projetos e ações voltados ao combate de qualquer forma de discriminação, incluída a racial, visando promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre as pessoas, independentemente de sua raça ou etnia.

Por fim, salientamos que este Ministério Público pretende realizar, ainda no corrente ano de 2023, um amplo censo étnico-racial, visando o aprimoramento da qualidade dos dados contidos nos assentamentos funcionais de todos os colaboradores, conforme já autorizado no Processo n. 2021/022807.

Dessa forma, acreditando que as ações e iniciativas até aqui desenvolvidas pelo Ministério Público denotam o efetivo cumprimento das recomendações contidas nos itens 3.1.31. e 3.1.3.2 do Relatório DAE 23/2022, gostaríamos de reforçar o nosso compromisso institucional com a promoção da igualdade racial em todas as esferas de atuação do Ministério Público catarinense.

#### 2.1.1.6.6 Comentários do gestor – Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina

O TCE/SC encaminhou a resposta, por meio do Ofício SEI/TCE/SC/PRES/GAP/358/2023 (fls. 1075-1079), com a manifestação da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) nos seguintes termos:

No que se refere à recomendação 3.1.3.1 emanada do Relatório DAE n. 53/2023, foi identificada a criação de um grupo de trabalho por meio do Termo de Cooperação Técnica n. 072/2017, que tem como objetivo promover intercâmbio e cooperação técnica, científica e operacional entre as partes celebrantes, visando estabelecer um mecanismo de ação conjunta e eficiente de mobilização de forma a assegurar o respeito à igualdade racial, envolvendo práticas de sensibilização, por intermédio de ações educativas e fiscalizatórias, para assim garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades. Referido grupo de trabalho, constituído em 2017, é composto pelos órgãos: Ministério Público do Estado (MPSC), Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS/SC), Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes (CEPA/SC), Ordem dos Advogados do Brasil/Santa Catarina (OAB/SC), Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina (DPE/SC) e Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC). Atualmente, o referido Termo de Cooperação está em período de renovação e, caso Vossa Excelência julgue pertinente e oportuno, sugere-se que a Corte de Contas o integre.

Com relação à recomendação 3.1.3.2 emanada do Relatório DAE n. 53/2023, informa-se que tramita o processo SEI 22/0000003126-0, no qual solicita-se a realização de censo funcional no TCE/SC. A DGP, com a aquisição do novo sistema de recursos humanos, poderá disponibilizar, até dezembro de 2023, os dados de membros, servidores, estagiários e residentes para o censo. No que diz respeito aos colaboradores de empresas terceirizadas, entende-se que as solicitações podem ser direcionadas aos gestores dos contratos para que o pedido seja formalizado junto às respectivas empresas.

Quanto à recomendação 3.1.4.1, do mesmo relatório de auditoria, o TCE/SC vem estabelecendo atos normativos que visam à correção das desigualdades raciais e à promoção de igualdade de oportunidades.

Em 2022, foi constituída, por meio da Portaria N. TC-0306/2022, a comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC), a citar: levantamento sobre a aplicação do art. 26-A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), através do Índice de Efetividade da Gestão Municipal (IEGM); acionamento dos municípios para adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) junto ao Ministério da Igualdade Racial e também para solicitação de informações sobre políticas voltadas à promoção da igualdade racial; e a realização de auditoria operacional pela Diretoria de Atividades Especiais (DAE) com a finalidade de coletar dados sobre a população negra nos poderes e órgãos do Estado de Santa Catarina.

A referida comissão ainda desenvolve outras ações como organização de eventos com o intuito de conscientizar e desenvolver os auditores fiscais do TCE/SC na sua atuação em auditorias relacionadas à temática; realização de curso voltado para a comissão de heteroidentificação, solicitação do censo funcional no TCE/SC e espaço reservado na biblioteca com obras relacionadas à temática racial.

No corrente ano, o TCE/SC constituiu comissão de heteroidentificação e comissão recursal de heteroidentificação, com a edição da Portaria N. TC-0439/2023; estabeleceu a reserva aos pretos e pardos, de no mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do seu quadro de pessoal, conforme Resolução N. TC-231/2023. Os reflexos destas normas trouxeram alterações nos critérios de seleção nos Programas de Estágio e de

Residência, previstos em normas específicas, contemplando a reserva de 30% das vagas para pessoas pretas e pardas.

Assim, as ações supracitadas demonstram o esforço que vem sendo empreendido pelo TCE/SC para a implementação de ações afirmativas que visam à promoção de igualdade de oportunidades e à correção das desigualdades raciais, em atendimento às recomendações contidas no Relatório DAE n. 53/2023.

### **2.1.1.7 Análise dos comentários dos Gestores**

As análises dos comentários dos gestores são apresentadas neste tópico.

#### **2.1.1.7.1 Análise dos comentários do gestor – Poder Executivo Estadual e Secretária de Estado da Assistência Social, Mulher e Família**

Inicialmente, a equipe de auditoria constatou insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial, consubstanciada na: desigualdade racial em indicadores das principais áreas de atuação da Administração Pública do Estado (2.1.1.1); baixa representatividade de negros nos quadros de servidores da Administração Pública Estadual (2.1.1.2); deficiências na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela Administração Pública Estadual (2.1.1.3); e ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições (2.1.1.4).

Diante disso, foi sugerida a recomendação ao Poder Executivo Estadual de fortalecer a estrutura da Secretaria de Desenvolvimento Social para ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual. Destaca-se que não houve manifestação direta do Poder Executivo sobre essa recomendação. Todavia, da manifestação da Secretária de Estado da Assistência Social, Mulher e Família, por meio do Ofício nº 125/2023/SAS/GABS (fls. 1025 – 1029), observa-se que foi abordado apenas sobre a atual estrutura e a competência sobre o tema da Secretaria de Assistência Social, Mulher e Família (SAS), bem como da instituição da Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI), que tem o compromisso de atuar na questão étnico racial e migratória no estado de Santa Catarina. Situação já levantada na época da auditoria. Logo, entende-se que a sugestão de recomendação deve ser mantida.

Além disso, especificamente para a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, foi sugerido recomendar que fossem ampliadas as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da

Administração Pública Estadual. Sobre isso, os gestores elencaram diversas ações que entendem de extrema importância (fls. 1025 - 1029):

- Previsão de vagas em concurso público para a população negra;
- Ações formativas junto aos servidores;
- Articulações com conselhos de direitos;
- Estruturação do plano de igualdade racial;
- Realização de diagnóstico e planejamento;
- Realização de ações intersetoriais;
- Apoio/suporte de órgãos como Defensoria Pública, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado, Assembleia Legislativa, Tribunal de Justiça entre outros; e
- Articulação com Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania e outras instâncias do Governo Federal.

Ademais, a Secretaria informou (fls. 1059 – 1062) que está estruturando e planejando suas ações, especialmente a partir do levantamento de informações e dados que subsidiem práticas importantes em relação à questão racial. Também salientou que foi constituído o Fórum Intersetorial da População Negra e que está em processo de articulação do projeto de formação antirracista para os servidores da SAS.

Nesse sentido, nota-se que são ações de suma relevância e que apresentam consonância com a medida sugerida na auditoria. Portanto, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação para fins de monitoramento das ações elencadas pela Secretaria.

Ainda, foi sugerido recomendar a instituição de mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial. Acerca disso, a Secretaria abordou que entende ser de extrema relevância a necessidade trabalho intersetorial com outros órgãos e outras Secretarias, para que possam ser articuladas e efetivadas ações que garantam os direitos da população negra no estado de Santa Catarina. Por conseguinte, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação.

Para mais, não foi identificada manifestação do Poder Executivo sobre a sugestão de recomendação para efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal da Administração Pública Estadual. Desse modo, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação, com a pequena alteração de redação mencionada no item 2.1.1.7.2.

Já sobre a sugestão de recomendação para implementar política de ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público estadual, visando à correção das desigualdades raciais e à promoção de igualdade de oportunidades, a SAS elencou como ação de extrema relevância a ser realizada a previsão de vagas em concurso público para a população negra e informou que a Secretaria não tem previsão de concurso público, mas logo que o tenha, seguirá os trâmites legais quanto à previsão de percentual de vagas para a população negra. Portanto, observa-se nivelamento dos gestores com o que foi sugerido na auditoria. Do que se entende pela manutenção da sugestão de recomendação.

#### 2.1.1.7.2 Análise dos comentários do gestor – Tribunal de Justiça de Santa Catarina

Ao Tribunal de Justiça foram sugeridas duas recomendações. A primeira para instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial. Sobre isso, os gestores informaram que o TJSC, o MPSC, a OAB, a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS), o Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes (CEPA/SC), a Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina (DPE/SC), a Associação de Educadores Negros de Santa Catarina (AEN/SC), e a UFSC (no grupo de trabalho representada pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Diferença, Arte e Educação) estão em via de assinar a renovação do Termo de Cooperação Técnica (processo nº 2017/002717), no qual objetiva a instauração de um Grupo de Trabalho, visando promover o intercâmbio e cooperação técnica, científica e operacional entre as partes celebrantes, visando estabelecer um mecanismo de ação conjunta e eficiente de mobilização de forma a assegurar o respeito à igualdade racial, envolvendo práticas de sensibilização, por intermédio de ações educativas e fiscalizatórias, para assim garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades.

À vista disso, nota-se que os gestores concordam com a medida e que estão em processo de implementação. Assim, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação para fins de monitoramento.

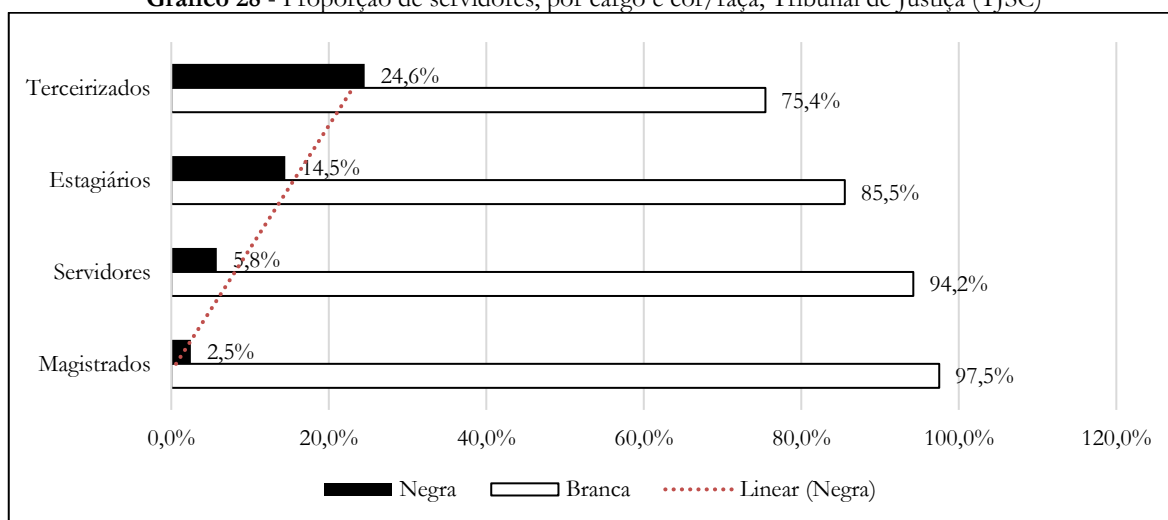
A segunda recomendação ao TJSC refere-se a efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal. Em resposta, os gestores procederam a coleta dos dados e encaminharam as seguintes informações:

- Magistrados: 508 brancos, 11 pardos e 2 negros;
- Servidores: 6689 brancos, 378 pardos e 33 negros;
- Estagiários: 1677 brancos, 227 pardos e 57 negros;
- Terceirizados: 1134 brancos, 247 pardos e 122 negros.

Quanto aos terceirizados, foi esclarecido que os registros cadastrais dos colaboradores são controlados pelas empresas contratadas para a prestação dos serviços e que apenas uma empresa não quis informar os dados, alegando confronto com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei (federal) nº 13.709/2018.

Comparando os novos dados fornecidos com os utilizados na auditoria, que levou em conta a Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2021 (gráfico 22), nota-se, ainda, desigualdade racial no quadro de servidores, assim como há uma tendência de menor participação negra nos cargos de maior prestígio.

**Gráfico 28** - Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Tribunal de Justiça (TJSC)



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas em audiência pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Diante do exposto, verifica-se que os gestores executaram a sugestão de recomendação, efetuando a coleta dos dados desagregados. Contudo, tal ação deve ser executada de forma permanente para fins de avaliação da inclusão e da efetividade das políticas afirmativas. Desse modo, sugere-se manter a recomendação com uma pequena alteração de redação, conforme segue:

- Implementar política de coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal da Administração Pública Estadual.

#### 2.1.1.7.3 Análise dos comentários do gestor – Ministério Público de Contas de Santa Catarina

Inicialmente, os gestores informaram que o MPC/SC tem buscado adotar ações visando à promoção da igualdade racial, sendo citada a reserva de 20% das vagas para candidatos que se autodeclararem negros em editais de concurso público, tanto para servidores, quanto para membros, a exemplo do Edital nº 01 MPC/SC de 2022; bem como a reserva de 30% das vagas oferecidas nas seleções de estágio, conforme a Portaria nº MPC/SC 46/2021.

Ainda, informaram que o MPC/SC insere em suas redes sociais publicações relacionadas ao assunto, como postagens sobre o Dia da Consciência Negra e sobre o Dia da Absolvição da Escravatura, com o objetivo de promover a reflexão sobre esta temática.

Quanto à sugestão de recomendação para instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial, os gestores informaram que o órgão ministerial tem buscado instituir tal mecanismo e que, na data de 30/03/2023, através do Ofício nº MPC/GPG-60/2023, o MPC/SC encaminhou nomes de servidores à Presidência do TCE/SC para participarem da comissão designada pela Portaria nº TC-0396/2022, a qual constitui comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização do TCE/SC.

Nota-se, assim, que os gestores demonstram entendimento da importância da medida sugerida na auditoria e que já promoveram uma ação interinstitucional com este Tribunal. Portanto, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação para fins de monitoramento.

Para mais, importante destacar que o MPC/SC não integra os órgãos envolvidos no Termo de Cooperação Técnica (processo nº 2017/002717), que está em via de renovação, conforme informado pelo TJSC, o que se apresenta como uma ótima janela de oportunidade para a entrada de novos integrantes.

No que se refere à sugestão de recomendação para efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do

quadro de pessoal, não houve manifestação do gestor. Logo, entende-se pela sua manutenção, com a pequena alteração de redação mencionada no item anterior - 2.1.1.7.2.

#### 2.1.1.7.4 Análise dos comentários do gestor – Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina

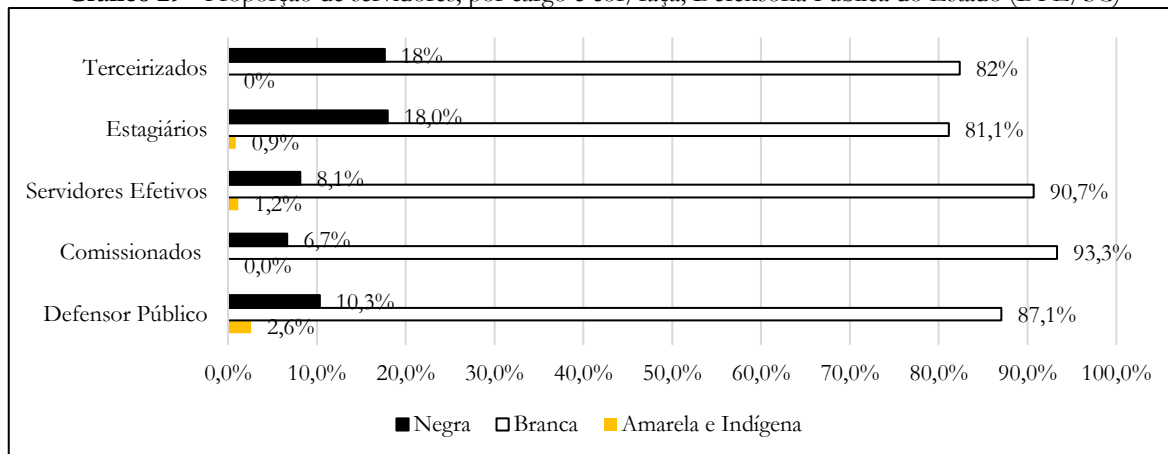
Para a DPE/SC também foi sugerida a recomendação para instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional. Sobre isso, os gestores informaram que iniciaram tratativas com outras Instituições. Contudo, ainda não foi possível apresentar resultados concretos de tais tratativas. Desta feita, requereram a dilação do prazo da oitiva para que os frutos da interação interinstitucional possam ser detalhados futuramente. Portanto, diante da compreensão do tema pelos gestores e do início da implementação da medida, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação para fins de monitoramento.

Além disso, foi sugerida recomendação para efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal. Quanto a essa questão, a DPE/SC procedeu a coleta, inclusive de estagiários e terceirizados (fls. 1040-1050).

Ainda, informaram que o dado relativo à cor/raça dos estagiários não era cobrado no momento da contratação. Porém, tomaram a iniciativa de incluir a autodeclaração no formulário de inclusão, para que o dado faça parte do cadastro do estagiário. E, em relação aos terceirizados, a DPE/SC requiere-os à empresa prestadora de serviço.

Em análise dos dados apresentados, nota-se novamente desigualdade racial no quadro de servidores – 10,3% de negros entre os Defensores Públicos (12 de 116), 6,7% entre os servidores comissionados (2 de 28), 8,1% entre os servidores efetivos (14 de 172), 18% entre os estagiários (41 de 228) e entre os terceirizados (12 de 68).

**Gráfico 29** - Proporção de servidores, por cargo e cor/raça, Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas em audiência pela Defensoria Pública do Estado (DPE/SC).

Assim sendo, observa-se que, de forma similar ao TJSC, a DPE/SC realizou a sugestão de recomendação proposta pela equipe de auditoria, efetuando a coleta dos dados desagregados de cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive terceirizados e estagiários. Todavia, tal ação deve ser executada de forma permanente para fins de avaliação da inclusão e da efetividade das políticas afirmativas. Desse modo, entende-se pela sua manutenção, com a pequena alteração de redação mencionada no item 2.1.1.7.2.

#### 2.1.1.7.5 Análise dos comentários do gestor – Ministério Público do Estado de Santa Catarina

Em relação à sugestão de recomendação para instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional, o MPSC também informou sobre a celebração, no ano de 2017, do Termo de Cooperação Técnica nº 072/2017 e do processo de renovação nº 2017/002717. Além disso, comunicou que está em andamento a celebração de termo de cooperação técnica com o Centro Universitário Estácio de Santa Catarina e o Conselho Estadual de Populações Afrodescendentes para a promoção de ações conjuntas de fortalecimento ao combate à intolerância racial (2022/006352). Isso posto, observa-se que o MPSC vem adotando ações para a implementação da medida, então, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação para fins de monitoramento.

Ademais, os gestores informaram que o MPSC conta com a atuação do Núcleo de Enfrentamento aos Crimes de Racismo e de Intolerância (NECRIM), que tem por objetivo o enfrentamento de crimes de raça e de intolerância mediante atuação preventiva e repressiva nas



searas judicial e extrajudicial, cível e criminal (Ato n° 495/2020). E, no âmbito interno, há a atuação da Comissão de Equidade, que tem por objetivo principal acompanhar a implementação da política de equidade instituída pelo Ato n° 896/2022/PGJ e o desenvolvimento de projetos e ações voltados ao combate de qualquer forma de discriminação, incluída a racial, visando promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre as pessoas, independentemente de sua raça ou etnia.

No que se refere à sugestão de recomendação para efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal; foi salientado que o MPSC pretende realizar, ainda no ano de 2023, um amplo censo étnico-racial, visando o aprimoramento da qualidade dos dados contidos nos assentamentos funcionais de todos os colaboradores, conforme já autorizado no Processo n° 2021/022807. Dessa forma, nota-se que os gestores entendem a importância da medida e que estão em fase de implementação. Por conseguinte, entende-se pela sua manutenção, com a pequena alteração de redação mencionada no item 2.1.1.7.2.

#### 2.1.1.7.6 Análise dos comentários do gestor – Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina

Para o TCE/SC foram sugeridas três recomendações: instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional, efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça e implementar política de ações afirmativas.

Assim, sobre a primeira recomendação, a DGP, em resposta à Presidência, abordou sobre a identificação da criação do grupo de trabalho proveniente do Termo de Cooperação Técnica n° 072/2017 e sugeriu que a Corte de Contas o integre, caso julguem pertinente e oportuno. Tendo em vista que não informaram sobre a integração, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação.

Quanto à recomendação para efetuar a coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal, a DGP informou que tramita o processo SEI n° 22/0000003126-0, no qual foi solicitada a realização de censo funcional, bem como, com a aquisição do novo sistema de recursos humanos, poderá disponibilizar os dados de membros, servidores, estagiários e residentes para o censo até dezembro de 2023. No que diz respeito aos colaboradores de empresas terceirizadas, a DGP

entende que as solicitações podem ser direcionadas aos gestores dos contratos para que o pedido seja formalizado junto às respectivas empresas.

Diante disso, nota-se que os gestores concordam com a medida e que estão em processo de implementação. Logo, entende-se pela manutenção da sugestão de recomendação para fins de monitoramento, com a pequena alteração de redação mencionada no item 2.1.1.7.2.

Já sobre a sugestão de recomendação para implementar política de ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público estadual, a DGP elencou uma série de ações que estão sendo tomadas, tais como:

- a) Constituição da comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização do TCE/SC;
- b) Levantamento sobre a aplicação do art. 26-A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), através do Índice de Efetividade da Gestão Municipal (IEGM);
- c) Acionamento dos municípios para adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) junto ao Ministério da Igualdade Racial e para solicitação de informações sobre políticas voltadas à promoção da igualdade racial;
- d) Realização desta auditoria operacional pela DAE;
- e) Organização de eventos com o intuito de conscientizar e desenvolver os auditores fiscais do TCE/SC na sua atuação em auditorias relacionadas à temática;
- f) Realização de curso voltado para a comissão de heteroidentificação, solicitação do censo funcional no TCE/SC;
- g) Espaço reservado na biblioteca com obras relacionadas à temática racial;
- h) Constituição de comissão de heteroidentificação e comissão recursal de heteroidentificação - Portaria N. TC-0439/2023;
- i) Estabelecimento de reserva aos pretos e pardos, de no mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do seu quadro de pessoal - Resolução N. TC-231/2023.
- j) Alterações nos critérios de seleção nos Programas de Estágio e de Residência, contemplando a reserva de 30% das vagas para pessoas pretas e pardas.

À vista disso, em comparação à época da auditoria, já é possível notar significativo avanço nas políticas de promoção de igualdade racial do TCE/SC, com destaque especial para o estabelecimento de reserva de vagas para negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos.

Desse modo, a situação atual da Administração Pública Estadual acerca das ações afirmativas para ingresso de negros nos quadros de servidores verifica-se no Quadro 5.

**Quadro 5 - Ações afirmativas para ingresso de servidores negros, por instituição, Santa Catarina**

Instituição	Há ações afirmativas para ingresso de servidores negros?	Normativa	Percentual de vagas reservado aos candidatos negros
Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)	Sim	Resolução nº 107/2020 do CSDPESC	20%
Tribunal de Justiça (TJSC)	Sim	Resolução nº 203/2015 do CNJ	20%
Ministério Público (MPSC)	Sim	Resolução nº 170/2017 do CNMP	20%
Ministério Público de Contas (MPC/SC)	Sim	Resolução nº 170/2017 do CNMP	20%
Tribunal de Contas (TCE/SC)	Sim	Resolução nº TC-231/2023	20%
Assembleia Legislativa (ALESC)	Não	-	-
Poder Executivo (SED, SES, SDS, CSSPPO)	Não	-	-

**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela DPE/SC, TJSC, MPSC, MPC/SC, TCE/SC, Alesc e Poder Executivo (SED, SES, SDS, CSSPPO).

Portanto, os gestores demonstraram que implementaram ações afirmativas para o ingresso de servidores negros no TCE/SC. Assim, entende-se pela supressão da sugestão de recomendação.

## 2.2 SITUAÇÃO ENCONTRADA QUE NÃO RESULTOU EM ACHADO

### 2.2.1 Existência de boas práticas na Administração Pública Estadual

Instituir políticas antirracistas, estruturar a Administração Pública, bem como realizar capacitações e cursos/seminários sobre a promoção da igualdade racial, permite ampliar o debate e mitigar a desigualdade racial, refletindo na maior representação e perspectivas diversas de diferentes grupos sociais.

Silvio Almeida (2019, pgs. 48-49) pontua que, em uma sociedade em que o racismo está presente na vida cotidiana, as instituições que não tratem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial, irão reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade. Portanto, é dever de uma instituição que realmente se preocupe com a questão racial investir na adoção de políticas internas que visem manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais<sup>106</sup>.

Além disso, a inserção da temática no ambiente responsável por promover políticas públicas possibilita que haja priorização na agenda sobre a igualdade racial, influenciando a alocação de recursos em ações voltadas à promoção da igualdade racial.

À vista disso, foram analisadas as políticas antirracistas estabelecidas pela Administração Pública Estadual, do que foi possível identificar casos de boas práticas quanto a (a) planos, programas, ações e iniciativas antirracistas; (b) estruturas para atuar de forma especializada com a problemática racial; e (c) capacitações, cursos, palestras e/ou seminários a respeito da desigualdade racial para o público interno e/ou externo.

#### *2.2.1.1 Planos, programas, ações e iniciativas antirracistas*

A partir dos dados encaminhados pelos gestores, verificou-se a presença de alguns planos, programas, ações e iniciativas estabelecidos pela Administração Pública Estadual.

Conforme já abordado neste Relatório, algumas instituições possuem programa de ações afirmativas (DPE/SC, MPC, MPSC e TJSC). Dentre esses, destaque para o TJSC que, a partir da Resolução nº 457/2022 do CNJ, impôs uma série de medidas no intuito de dar maior efetividade ao programa, quais sejam:

(a) vedou o estabelecimento de nota de corte ou qualquer espécie de cláusula de barreira para os candidatos negros na prova objetiva seletiva, bastando o alcance da nota 6,0 (seis) para que o candidato seja admitido nas fases subsequentes;

---

<sup>106</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. pgs. 48-49. *Em uma sociedade em que o racismo está presente na vida cotidiana, as instituições que não tratem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade [...]. É dever de uma instituição que realmente se preocupe com a questão racial investir na adoção de políticas internas que visem: [...] c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais;*

(b) eliminou o redutor para candidatos que concorram às vagas destinadas às pessoas negras, as quais serão convocadas para a segunda etapa do certame em lista específica, desde que tenham obtido a nota mínima; e

(c) instituiu a obrigatoriedade de comissões de heteroidentificação, formadas necessariamente por especialistas em questões raciais e direito da antidiscriminação, voltadas à confirmação da condição de negros dos candidatos que assim se identificarem no ato da inscrição preliminar; devendo as comissões funcionarem no ato da inscrição preliminar ou da inscrição definitiva.

O MPSC também apresentou uma boa política para o ingresso de estagiários e residentes, reservando aos negros 30% das vagas nos processos seletivos e credenciamento, de acordo com a Resolução CNMP nº 170/2017 (fls. 84-88), Ato nº 801/2016/PGJ (fls. 256-280) e Ato nº 644/2022/PGJ (fls. 299-310). Para mais, notou-se que as Instituições realizaram ações e iniciativas para a promoção da igualdade racial, conforme se verifica no quadro a seguir.

**Quadro 6** - Levantamento dos planos, programas, ações e iniciativas para promoção da igualdade racial, por instituição

<b>Instituição</b>	<b>Planos, programas, ações e iniciativas</b>
Secretaria de Estado da Educação (SED)	(a) atualização da Proposta Curricular de Santa Catarina (PCSC), trazendo a diversidade como elemento fundante; (b) estabelecimento da Meta 8 no Plano Estadual de Educação (PEE), com previsão de igualar a escolaridade média entre negros e não negro; (c) elaboração dos Cadernos de Políticas das Diversidades, contendo Educação escolar quilombola, Educação escolar indígena e Educação das Relações Étnico-raciais e o Ensino da História e Cultura Afro-brasileira e Africana; (d) estabelecimento de Resoluções: Resolução CEE/SC nº 08/2019 (institui as Diretrizes para a organização da Educação Escolar Quilombola no Estado de Santa Catarina); Resolução CEE/SC nº 068/2018 (dispõe sobre normas complementares para a Educação Básica nas Escolas de Educação Indígena, no Sistema Estadual de Ensino de Santa Catarina); e Resolução CEE/SC nº 004/2022 (institui as Diretrizes Curriculares para a Educação das Relações Étnico-raciais e o Ensino da História e Cultura Afro-brasileira e Africana e da História e Cultura Indígena para o Sistema Estadual de Educação de Santa Catarina); (e) elaboração e publicação dos Currículos Base da Educação do Território Catarinense, abordando a educação étnico-racial, quilombola e indígena; e (f) Plano de trabalho da formação continuada de Implementação da Política de Educação para as relações étnico-raciais em Santa Catarina - Equipe SED/UDESC (fls. 823-926).
Secretaria de Estado da Saúde (SES)	(a) Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN); (b) Anemia Falciforme e Teste Mãe Catarinense; (c) Grupo de Trabalho DAPS Triagens Neonatal e Hemosc; (d) processo de elaboração do Plano de Ação de Saúde da População Negra (e) Nota Informativa Conjunta DAPS/LACEN/CEPA referente à importância do preenchimento do quesito raça/cor/etnia, no sistema Gal, exames para SARVS/COV-2; e (e) participação no Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes (CEPA) (fls. 891-894)
Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS)	(a) Levantamento de dados sobre as Comunidades Remanescentes Quilombolas do Estado de Santa Catarina (em processo de elaboração); (b) Levantamento de dados sobre a população imigrante em SC (em processo de elaboração); e (c) Projeto de Capacitação

Instituição	Planos, programas, ações e iniciativas
	de Agentes Públicos para atendimento de Migrantes, enfrentamento ao tráfico de pessoas e escuta qualificada de crianças (fl. 353).
Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)	(a) Ações afirmativas - Resolução CSDPESC nº 107/2020; (b) Curso de capacitação para Defensores "Reflexão sobre racismo e equidade étnico-racial: a luta antirracista no Estado de SC"; (c) Produção de Cartilha em homenagem ao Dia Internacional da Luta pela Eliminação da Discriminação Racial (fls. 852-862)
Tribunal de Justiça (TJSC)	(a) Ações afirmativas - Resolução CNJ 203/2015; (b) Grupo de Trabalho Diversidades (fls. 765-768); (c) Cursos e Webnários; e (d) Censo das Diversidades (fls. 375-501)
Ministério Público (MPSC)	(a) Ações afirmativas - Resolução nº 170/2017 do CNMP; (b) Núcleo de Enfrentamento aos Crimes de Racismo e de Intolerância (NECRIM); (c) Comissão de Equidade de Gênero do MPSC; (d) Palestra em Seminário de Enfrentamento ao Discurso de Ódio (fl. 79) e cursos de capacitação (fl. 77 e 80).
Assembleia Legislativa (ALESC)	(a) Certificado de Responsabilidade Social e Troféu Responsabilidade Social (Lei nº 12.918/2004 e Ato da Mesa nº 278/2022); e (b) Programa Antonieta de Barros (Lei nº 13.075/2004 e Ato da Mesa nº 434/2016).
Ministério Público de Contas (MPC/SC)	(a) Ações afirmativas - Resolução nº 170/2017 do CNMP; e (b) Publicações no instagram sobre o Dia da Consciência Negra e Dia da Abolição da Escravatura (fls. 64-75).
Tribunal de Contas (TCE/SC)	(a) Comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização; (b) aquisição de livros para a biblioteca; e (c) divulgações no instagram.  (d) Constituição de comissão de heteroidentificação e comissão recursal de heteroidentificação - Portaria N. TC-0439/2023; (e) estabelecimento de reserva aos pretos e pardos, de no mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do seu quadro de pessoal - Resolução N. TC-231/2023; (f) alterações nos critérios de seleção nos Programas de Estágio e de Residência, contemplando a reserva de 30% das vagas para pessoas pretas e pardas*.  *informações encaminhadas na etapa da reinstrução por meio Ofício SEI/TCE/SC/PRES/GAP/358/2023 (fls. 1075 – 1079).

**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela DPE/SC, TJSC, MPSC, MPC/SC, ALESC e Poder Executivo (SED, SES, SDS, CSSPPO).

Além das iniciativas presentes no estado, pesquisou-se boas práticas no Brasil. Dessa forma, observou-se excelente programa de ação afirmativa realizado pelo Instituto Rio Branco – o Bolsa-Prêmio de Vocação para Diplomacia. O referido programa tem por objetivo ampliar as condições de ingresso de negros na carreira de diplomata, por meio de bolsas de estudo a candidatos negro para custear os estudos preparatórios para a carreira diplomática<sup>107</sup>.

<sup>107</sup> BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Programa de Ação Afirmativa - Bolsa-Prêmio de Vocação para Diplomacia**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/programa-de-acao-afirmativa>>. Acesso em 11 nov. 2022.

2.2.1.2 *Estruturas para atuar de forma especializada com a problemática racial*

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) prevê a modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica (art. 4º, III)<sup>108</sup>.

Assim, no que tange à criação de estruturas especializadas na promoção da igualdade racial, a partir das informações apresentadas pelas Instituições, é possível notar que a maioria delas estabeleceu mecanismos voltados ao tema.

**Quadro 7 - Levantamento das estruturas especializadas na promoção da igualdade racial, por instituição**

<b>Instituição</b>	<b>Estruturas especializadas na promoção da igualdade racial</b>
Secretaria de Estado da Educação (SED)	Grupo de Trabalho para a Educação Escolar Quilombola/GT Quilombola
	Coordenação de Políticas nas Diversidades
Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS)	Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes – GEIRI
Polícia Civil (PCSC)	Delegacia de Repressão ao Racismo e a Delitos de Intolerância (DRRDI)
Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)	Núcleo de Cidadania, Igualdade, Diversidade, Direitos Humanos e Coletivos (NUCIDH)
Tribunal de Justiça (TJSC)	Grupo de Trabalho Diversidades
Ministério Público (MPSC)	NECRIM (Núcleo de Enfrentamento aos Crimes de Racismo e Intolerância)
Assembleia Legislativa (ALESC)	Comissão de Direitos Humanos
Tribunal de Contas (TCE/SC)	Comissão Permanente para fomento de ações de fiscalização com abordagem racial (CPFAR)
	Constituição de comissão de heteroidentificação e comissão recursal de heteroidentificação - Portaria N. TC-0439/2023* *informações encaminhadas na etapa da reinstrução por meio Ofício SEI/TCE/SC/PRES/GAP/358/2023 (fls. 1075 – 1079).
Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes (CEPA) <sup>109</sup>	Formada pela sociedade civil organizada e indicados de órgãos e entidades governamentais, como: SDS; SED; SES; PGE; UDESC; dentre outros.
MPSC, SDS, CEPA, OAB/SC, DPE/SC e TJSC	Termo de Cooperação Técnica nº 072/2017 - Grupo de Trabalho <sup>110</sup>

<sup>108</sup> BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm)>. Acesso em 10 nov. 2022. *Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: [...] III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;*

<sup>109</sup> SANTA CATARINA. **Lei nº 11.718, de 16 de maio de 2001**. Dispõe sobre o Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes em Santa Catarina – CEPA. Disponível em: <[http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2001/11718\\_2001\\_Lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2001/11718_2001_Lei.html)>. Acesso em 10 nov. 2022.

<sup>110</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA. **Termo de Cooperação Técnica nº 072/2017**. Disponível em: <<https://documentos.mpsc.mp.br/portal/Conteudo/servicos/Convenios/72-2017-4001/072%20-%20Termo%20de%20Coopera%C3%A7%C3%A3o%20T%C3%A9cnica%20->



**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações da DPE/SC, TJSC, MPSC, TCE/SC, ALESC, CEPA, SED, SDS e PCSC.

Nesse aspecto, é relevante a atuação do TJSC, o qual instituiu o Grupo de Trabalho Diversidades (fls. 765-768), destinado à elaboração de estudos e à indicação de soluções com vistas à proposição de políticas judiciárias sobre a igualdade racial, questões étnico-raciais e da população lésbica, gay, bissexual, transsexual, travesti e intersexo – LGBTI, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

Na temática da promoção da igualdade racial, a DPE/SC possui estruturado o Núcleo de Cidadania, Igualdade, Diversidade, Direitos Humanos e Coletivos (NUCIDH), que possui no âmbito do seu trabalho ações de combate à intolerância racial ou qualquer forma de discriminação e de opressão.

Outra atuação relevante refere-se às ações instituídas pelo MPSC. O órgão instituiu o Núcleo de Enfrentamento aos Crimes de Racismo e de Intolerância (NECRIM), que atua dando suporte às Promotorias de Justiça que apuram casos de crimes de intolerância, crimes de ódio ou ameaças motivadas por questões de raça, gênero, ideologia e religião (fls. 312-336).

Além desses, a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS) instituiu a Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrantes (GEIRI), voltada especificamente para atuar na questão étnico racial e migratória no estado de Santa Catarina, na perspectiva de efetivar a promoção dos direitos humanos e eliminar todas as expressões de racismo, preconceito, discriminação, xenofobia ou qualquer violação de direito correlata (fls. 353-354).

O TCE/SC também estabeleceu, por meio da Portaria TC-0306/2022, comissão permanente com o objetivo de fomentar a abordagem racial nas ações de fiscalização (CPFAR) do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina.

Ainda sobre estruturas especializadas, importante normativa foi instituída pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), trata-se da Recomendação nº 40/2016, a qual propõe a criação de órgãos especializados na promoção da igualdade étnico-racial, bem

como a inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto<sup>111</sup>.

Além das estruturas internas, por meio do Termo de Cooperação Técnica nº 072/2017, foi criado um Grupo de Trabalho com o objetivo de promover intercâmbio e cooperação técnica, científica e operacional entre as partes celebrantes, visando estabelecer um mecanismo de ação conjunta e eficiente de mobilização de forma a assegurar o respeito à igualdade racial, envolvendo práticas de sensibilização, por intermédio de ações educativas e fiscalizatórias, para assim garantir à população negra e efetivação da igualdade de oportunidades. O Grupo é composto pelas seguintes instituições: MPSC, SDS/SC, CEP/SC, OAB/SC, DPE/SC e TJSC.

Outro exemplo de boa prática é a Rede de Equidade, uma cooperação técnica entre 11 órgãos da administração pública federal para implementação de ações conjuntas de inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça. Participam da rede: o Tribunal de Contas da União (TCU), a Câmara dos Deputados, o Senado Federal, a Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM), o CNJ, o CNMP, o Ministério de Minas e Energia (MME), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) e o Tribunal Superior Eleitoral (TSE).

Tais exemplos de cooperação técnica são importantes mecanismos no combate ao racismo estrutural, uma vez que as ações interinstitucionais articuladas tendem a ser mais efetivas do que as ações isoladas. Desse modo, sugere-se recomendar à Administração Pública Estadual:

- Instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial.

---

<sup>111</sup> CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação nº 40, de 9 de agosto de 2016.** Disponível em: [https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO\\_40\\_assinada.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_40_assinada.pdf). Acesso em 10 nov. 2022.

*2.2.1.3 Capacitações, cursos, palestras e/ou seminários a respeito da desigualdade racial para o público interno e/ou externo*

Tendo por base as repostas obtidas por meio das diligências, observou-se que algumas Instituições têm realizado capacitações, cursos, palestras e/ou seminários na temática em questão.

**Quadro 8** - Levantamento de capacitações, cursos, palestras e/ou seminários na temática racial, por instituição

Instituição	Capacitações, cursos, palestras e/ou seminários na temática racial
Secretaria de Estado da Educação (SED)	Curso de Formação Continuada para a Implementação da Política de Educação para as Relações Étnico-Raciais em Santa Catarina
Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (SDS)	Momento de reflexão sobre o mês da consciência negra, com a presença da arte educadora Giselle Marques, integrante do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB)
	Abertura do Mês da Consciência Negra - Encontro entre a Gerência de Políticas para Igualdade Racial e Imigrante, vinculada à Diretoria de Direitos Humanos e o Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes em Santa Catarina (CEPA)
Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial (CSSPPO)	Seminário em setembro sobre racismo estrutural e seus impactos.
Defensoria Pública do Estado (DPE/SC)	Curso de Defensores e Defensoras Populares da DPE/SC - "Reflexão sobre racismo e equidade étnico-racial: a luta antirracista no Estado de SC"
Tribunal de Justiça (TJSC)	Webinar "Diálogos sobre racismo e questões étnico-raciais no Brasil", em parceria com o Coletivo de Mulheres do Brasil em Ação (CMBA) e com as Promotoras Legais Populares (PLP) e apoio da Secretaria Municipal de Educação
Ministério Público (MPSC)	Capacitação a servidores da Comissão de Heteroidentificação
	Curso de Ambientação / Tema do curso: Atendimento ao Cidadão - Guia da Enfrentamento ao Racismo Institucional
Assembleia Legislativa (ALESC)	1ª Conferência Parlamentar de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial
	Formação continuada do PAB - Protagonistas negros: "dos meus ancestrais aos negros atuais".
Tribunal de Contas (TCE/SC)	Realização de curso voltado para a comissão de heteroidentificação e organização de eventos com o intuito de conscientizar e desenvolver os auditores fiscais do TCE/SC* <small>*informações encaminhadas na etapa da reinstrução por meio Ofício SEI/TCE/SC/PRES/GAP/358/2023 (fls. 1075 – 1079).</small>

**Fonte:** TCE/SC, com base nas informações encaminhadas pela DPE/SC, TJSC, MPSC, MPC/SC, ALESC, SED e SDS.

Como boa prática, pode-se citar o Curso de Formação Continuada para a Implementação da Política de Educação para as Relações Étnico-Raciais em Santa Catarina, realizado pela Secretaria de Estado da Educação (SED); o seminário sobre racismo estrutural e seus impactos, desenvolvido pela Polícia Civil; o curso “Reflexão sobre racismo e equidade étnico-racial: a luta antirracista no Estado de SC”, destinado aos Defensores Públicos, promovido pela DPE/SC.

Além das iniciativas observadas em Santa Catarina, identificou-se boa prática no estado de Goiás, que lançou o programa “Goiás sem racismo”, uma iniciativa que visa a formação e capacitação profissional na luta de combate ao racismo estrutural, inicialmente, para dois mil profissionais<sup>112</sup>.

Apesar da importância das ações desenvolvidas, é válido ressaltar que, para além da realização de palestras, cursos e seminários, é essencial que haja medidas efetivas que modifiquem as estruturas já estabelecidas que propagam a desigualdade racial e impedem a ascensão de negros a cargos mais elevados. Ou seja, é preciso que haja mudança para além do campo individual.

Por fim, como recomendação para os próximos cursos, seminários, palestras e eventos, poderão ser adotadas ações como: mapeamento do interesse de servidores(as) sobre o assunto; registro da raça/cor de servidores(as) que participam de cursos e de quem os ministrou; e, por fim, solicitação de sugestões dos servidores negros sobre as temáticas na realização de cursos, palestras e seminários.

### 3 CONCLUSÃO

I - Considerando que a auditoria operacional o instrumento que tem por finalidade avaliar, quanto aos aspectos da economicidade, eficiência, eficácia, efetividade e equidade, os programas, projetos e atividades, considerados no seu conjunto, dos órgãos ou entidades que integram a Administração Pública, ou aqueles realizados pela iniciativa privada sob delegação, contrato de gestão ou congêneres e, por meio dessa avaliação, obter

---

<sup>112</sup> GOIÁS. Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social. **Governo de Goiás lança programa de combate ao racismo estrutural**. Disponível em: <<https://www.social.go.gov.br/noticias/955-governo-de-goi%C3%A1s-lan%C3%A7a-programa-de-combate-ao-racismo-estrutural.html>>. Acesso 11 nov. 2022.

conclusões aplicáveis ao aperfeiçoamento desses programas, projetos e atividades, e à otimização da aplicação dos recursos públicos, sem prejuízo do exame da legalidade (art. 2º da Resolução Nº TC-0176/2021);

II - Considerando que a auditoria operacional visa a fornecer novas informações, análises ou percepções e, quando apropriado, recomendações para aperfeiçoamento da gestão pública (art. 2º da Resolução Nº TC-0176/2021);

III - Considerando a importância dos comentários e/ou justificativas do gestor público acerca das constatações apuradas durante a realização da auditoria, a fim de confirmar o diagnóstico e precisar as proposições ao jurisdicionado;

IV - Considerando que o Relatório de Auditoria, após o pronunciamento do responsável, será encaminhado ao Conselheiro Relator, ouvido o Ministério Público junto ao Tribunal de Contas, para que seja proferida a decisão no Tribunal Pleno, contendo determinações e recomendações ao gestor público;

V - Considerando que o Tribunal Pleno poderá determinar ao responsável pela unidade auditada a apresentação de plano de ação para cumprimento das determinações e implementação das recomendações (art. 8º, III da Resolução Nº TC-0176/2021);

VI - Considerando que o plano de ação a ser apresentado pelo gestor servirá de base para acompanhamento do cumprimento das determinações e da implementação das recomendações, em processo específico de monitoramento (art. 10º e parágrafo único do art. 12 da Resolução Nº TC-0176/2021);

A Diretoria de Atividades Especiais sugere ao Exmo. Sr. Relator:

3.1 Conhecer o Relatório DAE nº 046/2023 para verificar as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) que estão sendo planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual para promover a igualdade racial.

3.2 Determinar aos responsáveis: **Governador do Estado de Santa Catarina, Secretário de Estado de Desenvolvimento Social de Santa Catarina; Presidente do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina; Procurador-Geral de Contas do Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina; Procurador-Geral do Ministério Público do Estado de Santa Catarina; Presidente do Tribunal de Justiça do**

**Estado de Santa Catarina; Defensor Público-Geral da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina; e Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina;** com fulcro no inciso III do art. 8º da Resolução N. TC-0176/2021, para que apresentem, a este Tribunal de Contas, Planos de Ação (modelo apenso) contendo as medidas a serem adotadas, os prazos para a adoção das providências e os responsáveis, visando ao atendimento das seguintes recomendações:

**3.2.1 Recomendar ao Poder Executivo Estadual:**

**3.2.1.1 Fortalecer a estrutura da Secretaria de Desenvolvimento Social para ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual (item 2.1.1 deste Relatório).**

**3.2.2 Recomendar à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social:**

**3.2.2.1 Ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual (item 2.1.1 deste Relatório).**

**3.2.3 Recomendar ao Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC), ao Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina (MPC/SC), ao Poder Executivo Estadual, ao Ministério Público do Estado de Santa Catarina (MPSC), ao Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina (TJSC), à Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina (DPE/SC) e à Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (Alesc):**

**3.2.3.1 Instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial (item 2.1.1 deste Relatório);**

**3.2.3.2 Implementar política de coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal da Administração Pública Estadual (item 2.1.1 deste Relatório).**

**3.2.4 Recomendar ao Poder Executivo Estadual e à Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (Alesc):**



3.2.4.1 Implementar política de ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público estadual, visando à correção das desigualdades raciais e à promoção de igualdade de oportunidades (item 2.1.1 deste Relatório).

3.3 Dar conhecimento à Comissão Permanente para fomento de ações de fiscalização com abordagem racial (CPFAR) do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC) para utilizar este Relatório com a finalidade de subsidiar futuras ações na promoção da igualdade racial;

3.4 Dar conhecimento à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC) para utilizar este Relatório com o objetivo de desenvolver ações na área de pessoal voltadas à promoção da igualdade racial;

3.5 Dar conhecimento à Diretoria Geral de Controle Externo (DGCE) para utilizar este Relatório no intuito de orientar futuras fiscalizações na promoção da igualdade racial;

3.6 Determinar à Diretoria de Atividades Especiais o monitoramento do cumprimento das deliberações exaradas no processo de auditoria operacional, nos termos do parágrafo único do art. 8º, art. 12, e parágrafos 1º e 2º do art. 13, da Resolução N° TC-0176/2021;

3.7 Determinar o encerramento deste processo, após Decisão Singular do Relator sobre o plano de ação apresentado pelo Gestor, ratificada pelo Tribunal Pleno, com sua vinculação ao(s) futuro(s) processo(s) de monitoramento a ser(em) atuado(s) no momento oportuno, conforme preveem o parágrafo único do art. 8º, art. 10, art. 11, parágrafo único do art. 12 e art. 13 da Resolução n° TC- 0176/2021; e

3.8 Dar ciência do Relatório DAE n° 46/2023, do Parecer MPC, do Relatório e Voto do Relator e da decisão que for proferida, ao Governador do Estado de Santa Catarina, à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Santa Catarina; ao Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina; ao Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina; ao Ministério Público do Estado de Santa Catarina; ao Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina; à Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina; à Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina.



É o Relatório.

Diretoria de Atividades Especiais, em 21 de agosto de 2023.

PAULO DOUGLAS TEFILI FILHO  
Auditor Fiscal de Controle Externo

SABRINA EMMELLY PECINI DA SILVA  
Auditora Fiscal de Controle Externo

ALEXANDRE THIESEN BECSI  
Auditor Fiscal de Controle Externo  
Coordenador da equipe

De acordo:

MICHELLE FERNANDA DE CONTO EL ACHKAR  
Auditora Fiscal de Controle Externo  
Coordenadora de Controle

Encaminhem-se os Autos à elevada consideração do Exmo. Sr. Relator Cleber Muniz Gavi,  
ouvindo-se preliminarmente o Ministério Público de Contas.

MONIQUE PORTELLA  
Auditora Fiscal de Controle Externo  
Diretora de Controle - Diretoria de Atividades Especiais

Clique aqui para digitar texto.



**ESTADODE SANTA CATARINA**  
**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO**  
**DIRETORIA DE ATIVIDADES ESPECIAIS**

**Apêndice: Plano de Ação**

<b>Órgão:</b>	
<b>Decisão nº:</b>	<b>Processo:</b>

<b>RECOMENDAÇÃO</b>	<b>MEDIDA(S) A SEREM ADOTADA(S)</b>	<b>PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO</b>	<b>RESPONSÁVEL(IS)</b>

<b>Responsável pelo preenchimento do Plano de Ação:</b>	
<b>Cargo:</b>	<b>Data:</b>
<b>Assinatura:</b>	

**ORIENTAÇÕES:**

1. Art. 9º da Resolução nº TC 0176-2021 - Plano de Ação é o documento elaborado pela unidade auditada que contemple as ações que serão adotadas para o cumprimento das determinações e implementação das recomendações, indicando os responsáveis e estabelecendo prazos para realização de cada ação, com o objetivo de sanar a situação encontrada.
2. A informação que deve ser colocada na coluna “medidas a serem adotadas” deve ser uma medida adotada entre a execução da auditoria e a apresentação do plano de ação que tenha cumprido a determinação ou que venha a ser adotada a partir da apresentação deste plano.  
O prazo de implementação deve ser uma data final, por exemplo: até 31/12/2023.
3. Na coluna “responsável” deve ser colocado o nome, o setor, o telefone e/ou e-mail de contato.
4. A citação aos anexos deve ficar na coluna “medida a ser adotada”.
5. O Plano de Ação devidamente preenchido deve ser encaminhado ao TCE, no prazo fixado na Decisão, acompanhado de ofício assinado pelo responsável do Órgão/Entidade, por meio do sistema de processo eletrônico desta Corte.

**Processo n.:** @RLA 22/00451355

**Assunto:** Auditoria envolvendo as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual a fim de promover a igualdade racial

**Responsáveis:** Alice Thümmel Kuerten, Mauro De Nadal, João Henrique Blasi, Herneus João De Nadal, Diogo Roberto Ringenberg, Jorginho dos Santos Mello, Fernando da Silva Comin e Renan Soares de Souza

**Unidade Gestora:** Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família

**Unidade Técnica:** DAE

**Decisão n.:** 797/2024

O **TRIBUNAL PLENO**, diante das razões apresentadas pelo Relator e com fulcro nos arts. 59 da Constituição Estadual e 1º da Lei Complementar (estadual) n. 202/2000, decide:

1. Conhecer do **Relatório DAE/CAOP/Div.4 n. 046/2023**, que trata de auditoria destinada a verificar as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual para promover a igualdade racial.

2. Conceder ao **Governador do Estado de Santa Catarina**, ao **Secretário de Estado de Assistência Social, Mulher e Família de Santa Catarina**, ao **Presidente do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina**, ao **Procurador-Geral de Contas do Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina**, ao **Procurador-Geral do Ministério Público do Estado de Santa Catarina**, ao **Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina**, ao **Defensor Público-Geral da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina** e ao **Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina** o **prazo de 90 (noventa) dias**, com fulcro no inciso III do art. 8º da Resolução n. TC-176/2021, para que apresentem a este Tribunal de Contas os Planos de Ação (modelo apenso ao Relatório DAE) contendo as medidas a serem adotadas, os prazos para a adoção das providências e os responsáveis, visando ao atendimento das seguintes recomendações:

**2.1. Recomendações ao Poder Executivo Estadual:**

**2.1.1.** Fortalecer a estrutura da Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família para ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual (item 2.1.1 do Relatório DAE);

**2.1.2.** Promover a desagregação por recorte de cor/raça dos dados educacionais, sobretudo aqueles relacionados a alfabetização, distorção idade série e infraestrutura escolar, utilizando tais elementos como substrato para formação de políticas públicas de promoção da equidade racial;

**2.1.3.** Dar efetividade ao art. 26-A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, com o fornecimento de materiais adequados para o ensino da “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”, com a capacitação dos profissionais da educação para ministrar e executar práticas e projetos pedagógicos específicos de educação antirracista.

**2.2. Recomendação à Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família de Santa Catarina:**

**2.2.1.** Ampliar as ações voltadas à promoção da igualdade racial, visando à melhoria dos indicadores nas principais áreas de atuação da Administração Pública Estadual (item 2.1.1 do Relatório DAE).

**2.3. Recomendações ao *Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC)*, ao *Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina (MPC/SC)*, ao *Poder Executivo Estadual*, ao *Ministério Público do Estado de Santa Catarina (MPSC)*, ao *Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina (TJSC)*, à *Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina (DPE/SC)* e à *Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC)*:**

**2.3.1.** Instituir mecanismo de cooperação técnica interinstitucional para desenvolver políticas e ações conjuntas visando à promoção da igualdade racial (item 2.1.1 do Relatório DAE);

**2.3.2.** Implementar política de coleta de dados desagregados por cor/raça de todos os agentes públicos, inclusive estagiários e terceirizados, do quadro de pessoal da Administração Pública Estadual (item 2.1.1 do Relatório DAE).

**2.4. Recomendação ao *Poder Executivo Estadual* e à *Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC)*:**

**2.4.1.** Implementar política de ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público estadual, visando à correção das desigualdades raciais e à promoção de igualdade de oportunidades (item 2.1.1 do Relatório DAE).

**3.** Dar conhecimento à ***Comissão Permanente para fomento de ações de fiscalização com abordagem racial (CPFAR) do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC)*** para utilizar o Relatório DAE com a finalidade de subsidiar futuras ações na promoção da igualdade racial.

**4.** Dar conhecimento à ***Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC)*** para utilizar o Relatório DAE com o objetivo de desenvolver ações na área de pessoal voltadas à promoção da igualdade racial.

**5.** Dar conhecimento à ***Diretoria Geral de Controle Externo (DGCE)*** para utilizar o Relatório DAE no intuito de orientar futuras fiscalização na promoção da igualdade racial.

**6.** Determinar à ***Diretoria de Atividades Especiais*** o monitoramento do cumprimento das deliberações exaradas no processo de auditoria operacional, nos termos do parágrafo único do art. 8º, e do art. 12 e dos §§ 1º e 2º do art. 13 da Resolução n. TC 176/2021.

**7.** Determinar o encerramento deste processo, após decisão singular do relator sobre o plano de ação apresentado pelo Gestor, ratificada pelo Tribunal Pleno, com sua vinculação ao(s) futuro(s) processo(s) de monitoramento a ser(em) autuado(s) no momento oportuno, conforme preveem o parágrafo único do art. 8º e os arts. 10, 11, parágrafo único, 12 e 13 da Resolução n. TC-176/2021.

**8.** Dar ciência desta Decisão, do Relatório e Voto do Relator que a fundamentam, bem como do ***Relatório DAE/CAOP/Div.4 n. 046/2023***:

- 8.1.** ao Governador do Estado de Santa Catarina;
- 8.2.** à Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família de Santa Catarina;
- 8.3.** ao Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina;
- 8.4.** ao Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina;
- 8.5.** ao Ministério Público do Estado de Santa Catarina;
- 8.6.** ao Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina;
- 8.7.** à Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina;
- 8.8.** à Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina.



**Ata n.:** 15/2024

**Data da Sessão:** 29/05/2024 - Ordinária

**Especificação do quórum:** José Nei Alberton Ascari, Adircélio de Moraes Ferreira Júnior, Wilson Rogério Wan-Dall, Luiz Roberto Herbst, Luiz Eduardo Cherem e Gerson dos Santos Sicca (art. 86, *caput*, da LC n. 202/2000)

**Representante do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas/SC:** Diogo Roberto Ringenberg

**Conselheiros-Substitutos presentes:** Cleber Muniz Gavi e Sabrina Nunes Locken

JOSÉ NEI ALBERTON ASCARI  
Presidente (art. 91, I, da LC n. 202/2000)

CLEBER MUNIZ GAVI  
Relator

Fui presente: DIOGO ROBERTO RINGENBERG  
Procurador-Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas/SC