



Serviço Público Federal



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E CONTRATOS

PROCESSO 23520.007844/2024-93

ELETRÔNICO

Cadastrado em 14/08/2024



Processo disponível para recebimento com código de barras/QR Code

Nome(s) do Interessado(s):	E-mail:	Identificador:
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA	orgaosuperiores@ufop.edu.br	1100
Tipo do Processo: REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DE ATOS NORMATIVOS		
Assunto do Processo: 010.01 - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO - NORMATIZAÇÃO. REGULAMENTAÇÃO		
Assunto Detalhado: SOLICITAÇÃO DE ANÁLISE E, SENDO PERTINENTE, REVISÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO COMPLEMENTAR À AUTODECLARAÇÃO DAS PESSOAS NEGRAS PARA FINS DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS RESERVADAS ÀS(AOS) CANDIDATAS(OS) NEGRAS(OS) NOS PROCESSOS SELETIVOS DA UFOP (RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOP Nº 015, DE 29 DE SETEMBRO DE 2022).		
Unidade de Origem: SECRETARIA DOS ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR (11.01.21)		
Criado Por: GLEICIANNE DOURADO COSTA		
Observação: ---		

MOVIMENTAÇÕES ASSOCIADAS

Data	Destino	Data	Destino

SIPAC | Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - (77) 3614-3560 @ | Copyright © 2005-2024 - UFRN - sipac.ufop.edu.br

Para visualizar este processo, entre no **Portal Público** em <https://sig.ufop.edu.br/public> e acesse a Consulta de Processos.

[Visualizar no Portal Público](#)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
SECRETARIA DOS ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR

TERMO DE ABERTURA DE PROCESSO Nº 17/2024 - SODS (11.01.21)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Barreiras-BA, 14 de agosto de 2024.

TERMO DE ABERTURA DE PROCESSO SODS/CONSUNI/UFOB Nº 017/2024

Aos **quatorze dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro** procedi à abertura do Processo nº 23520.007844/2024-93, que se inicia com a folha nº 01 e trata da análise e, sendo pertinente, revisão da Política de ações de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras para fins de preenchimento das vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) nos processos seletivos da UFOP (RESOLUÇÃO CEEA /CONSUNI/UFOB Nº 015, DE 29 DE SETEMBRO DE 2022).

Para constar eu subscrevo e assino.

GLEICIANNE DOURADO COSTA

Secretária dos Órgãos de Deliberação Superior

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Processo Associado: 23520.007844/2024-93

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **17**, ano: **2024**, tipo: **TERMO DE ABERTURA DE PROCESSO**, data de emissão: **14/08/2024** e o código de verificação: **d00acb141f**



Documentos CEAA para conhecimento, admissibilidade e indicação de encaminhamento

Adma Katia Lacerda Chaves <adma.katia@ufob.edu.br>

9 de agosto de 2024 às 15:46

Para: Secretaria dos Órgãos de Deliberação Superior da UFOP <orgaosuperiores@ufob.edu.br>

Prezada Sra Gleicianne Dourado Costa,
Secretária dos Órgãos de Deliberação Superior,

Ao cumprimentá-la cordialmente, manifesto admissibilidade à proposta de análise da necessidade de revisão da RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOP N° 015, DE 29 DE SETEMBRO DE 2022, alterada pela RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOP N° 024, DE 21 DE SETEMBRO DE 2023, que Institui e regulamenta a Política de ações de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras para fins de preenchimento das vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) nos processos seletivos da UFOP, com base na Nota Técnica SEI n° 33063-2023 do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

Para tanto, indico a designação de Comissão formada por um conselheiro representando a CEAA e dois representantes da Comissão de Heteroidentificação. Para representar a CEAA, indico o conselheiro Romenique da Silva de Freitas. Peço a gentileza de consultar a presidente da comissão de heteroidentificação, Profa Napoliana Santana, para indicação dos outros 2 membros.

Atenciosamente,
Adma Lacerda
Presidente CEAA

Em seg., 29 de jul. de 2024 às 09:10, Secretaria dos Órgãos de Deliberação Superior da UFOP <orgaosuperiores@ufob.edu.br> escreveu:

Prezada Profª Adma Chaves,
Presidente da CEAA

Cumprimentando-a cordialmente, encaminho **para conhecimento, pronunciamento de admissibilidade e indicação do encaminhamento** o Parecer aprovado pela Câmara de Gestão Administrativa e Governança em sua 28ª Reunião Ordinária, realizada em 04 de julho de 2024, que indica a necessidade de revisão da RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOP N° 015, DE 29 DE SETEMBRO DE 2022, alterada pela RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOP N° 024, DE 21 DE SETEMBRO DE 2023, que Institui e regulamenta a Política de ações de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras para fins de preenchimento das vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) nos processos seletivos da UFOP.

Aguardo pronunciamento.

Fico à disposição para o que for necessário.

Cordialmente,



Gleicianne Dourado Costa
Secretária dos Órgãos de Deliberação Superior
Universidade Federal do Oeste da Bahia
+55 (77) 3614-3584

Obs: Os documentos expedidos pelo **Conselho Universitário** e pelas **Câmaras Assessoras** podem ser consultados no site dos Órgãos de Deliberação Superior, por meio do endereço:
<https://ufob.edu.br/a-ufob/estrutura/consuni>

--

Profa Adma Kátia Lacerda Chaves
Centro das Ciências Biológicas e da Saúde
Universidade Federal do Oeste da Bahia



PRONUNCIAMENTO SOBRE ADMISSIBILIDADE DE SOLICITAÇÃO Nº 10/2024 - SODS (11.01.21)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/documentos/> informando seu número: **10**, ano: **2024**, tipo:
PRONUNCIAMENTO SOBRE ADMISSIBILIDADE DE SOLICITAÇÃO, data de emissão: **14/08/2024** e o
código de verificação: **7b068c130c**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

PARECER CGAG/CONSUNI/UFOB

Instrução do Processo: REITORIA DA UFOB
Processo: 23520.007910/2023-44
Assunto: SOLICITAÇÃO DE REVISÃO DA RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021, QUE TRATA DAS NORMAS PARA O PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA CONTRATAÇÃO DE DOCENTE POR TEMPO DETERMINADO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA UFOB.
Interessado: REITORIA DA UFOB
Relator: THIAGO RIBEIRO RAFAGNIN

Análise CGAG: Aprovado	Reunião: 28ª Reunião Ordinária	Data de aprovação: 04/07/2024
---	---	--

Este quadro só deverá ser preenchido após submissão do parecer à aprovação pela Câmara.

OBJETO DE APRECIÇÃO

O objeto de apreciação deste processo é a Solicitação de Revisão da RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005, de 28 de outubro de 2021, que trata das normas para o processo seletivo simplificado para contratação de Docente por Tempo Determinado na Universidade Federal do Oeste da Bahia - UFOB. A Reitoria da UFOB solicitou a revisão da RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005, de 28 de outubro de 2021, considerando as recomendações emanadas da Auditoria Interna - Audin da UFOB e a possibilidade de aperfeiçoamento da normativa.

HISTÓRICO

O Processo nº 23520.007910/2023-44 foi aberto em 19 de julho de 2023 e possui 58 folhas. Ele trata da Solicitação de Revisão da RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005, de 28 de outubro de 2021, que estabelece normas para o processo seletivo simplificado para contratação de Docente por Tempo Determinado na UFOB.

A Auditoria Interna da UFOB realizou um trabalho de auditoria com o objetivo de apurar a conformidade dos processos de ingresso de servidores docentes temporários e efetivos na instituição, no período de 2016 a 2020. O trabalho foi motivado pela classificação atribuída à ação de ingresso de servidor docente como de alto risco, de acordo com a matriz de risco do PAINT/2021/UFOB.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Durante a auditoria, foram identificadas falhas formais nos processos seletivos para a contratação de docentes na Instituição. Como resultado, foram feitas seis recomendações para melhorar os controles internos, incluindo a revisão da Resolução Consuni 005/2017 (revogada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005/2021), que trata da contratação de professor substituto. As recomendações foram acordadas em reuniões de busca conjunta de soluções com as unidades examinadas.

Apesar das falhas identificadas, a Auditoria Interna concluiu que, de forma razoável, os processos seletivos foram realizados conforme os preceitos legais. As recomendações visam aprimorar os controles internos e garantir a conformidade dos processos de contratação de docentes na UFOB.

Durante a auditoria interna realizada na UFOB, foram identificadas as seguintes falhas nos processos seletivos para contratação de docentes:

- Ausência de declaração de não impedimento da banca examinadora.
- Homologação do resultado final do concurso condicionada à presença de aprovados ou inscritos.
- Atribuição de pesos às provas do processo seletivo que não seguiam as diretrizes da Resolução Consuni 005/2017 (revogada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005/2021).
- Notas idênticas atribuídas na prova didática e entrevista, levantando questões sobre a subjetividade na avaliação.
- Divergência entre o edital interno e a Resolução Consuni 05/2017 (revogada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005/2021) em termos de metodologia de contratação temporária de professores.
- Falta de familiaridade com a RESOLUÇÃO CONSUNI UFOB Nº 005/2017 (revogada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 005/2021), o que pode ter impactado na realização dos processos seletivos.

Essas falhas foram apontadas pela Auditoria Interna com o intuito de promover melhorias nos controles internos e garantir a conformidade dos processos de contratação de docentes na Instituição

CONSIDERAÇÕES

É evidente a necessidade de uma revisão integral da Resolução CGAG/CONSUNI/UFOB nº 005/2021. As falhas apontadas pela Auditoria Interna, como notas idênticas na prova didática e entrevista, divergências entre editais internos e resoluções anteriores, e falta de familiaridade com normativas vigentes, ressaltam a importância de uma reformulação completa.

A proposta de resolução em questão apresenta diretrizes claras e criteriosas para a condução do processo seletivo, desde a constituição da Comissão Examinadora até a divulgação dos resultados finais, garantindo transparência, lisura e equidade. Além disso, a preocupação com a legalidade, a transparência e a busca pela excelência acadêmica na contratação de docentes demonstra o compromisso da UFOB em promover um processo seletivo justo e criterioso.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Diante disso, a revogação integral da Resolução CGAG/CONSUNI/UFOB nº 005/2021 e a adoção da nova proposição são fundamentais para promover melhorias nos controles internos, garantir a conformidade dos processos de contratação de docentes e assegurar a eficiência e eficácia na gestão acadêmica e administrativa da universidade. A nova proposta traz consigo a oportunidade de corrigir as falhas identificadas, estabelecendo critérios mais claros, procedimentos bem definidos e promovendo um ambiente institucional pautado pela legalidade, ética e excelência.

Portanto, a acolhida da nova proposição pela CGAG se mostra como um passo essencial para aprimorar os processos de seleção de docentes na UFOB, garantindo a qualidade do ensino, pesquisa e extensão oferecidos pela instituição e reforçando seu compromisso com a transparência, a equidade e a excelência acadêmica.

Além da revisão integral da Resolução CGAG/CONSUNI/UFOB nº 005/2021 e da adoção da nova proposição, é fundamental ressaltar a importância de preconizar ações afirmativas nos processos seletivos de professor substituto na UFOB. A inclusão de políticas de ações afirmativas visa promover a equidade, a diversidade e a representatividade no ambiente acadêmico, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Ao direcionar as vagas das ações afirmativas para áreas com menor representatividade de pessoas docentes pertencentes a grupos historicamente marginalizados, como pretas, pardas e com deficiência, a instituição não apenas cumpre com as políticas de inclusão, mas também promove uma distribuição mais equitativa de oportunidades no meio acadêmico. Essa medida não só fortalece a missão da universidade em promover a igualdade de oportunidades, mas também enriquece o ambiente educacional com diferentes perspectivas, experiências e conhecimentos.

A implementação de ações afirmativas nos processos seletivos de professor substituto não apenas contribui para a diversidade e representatividade no corpo docente, mas também atua de forma proativa na correção de desigualdades estruturais e na promoção de uma cultura institucional inclusiva e justa. Portanto, ao preconizar tais ações, a UFOB estará não apenas cumprindo com seu papel social, mas também fortalecendo sua missão de promover um ambiente acadêmico acolhedor e igualitário para todos os envolvidos.

Assim, a inclusão de ações afirmativas nos processos seletivos de professor substituto na UFOB é essencial para garantir a promoção da equidade, da diversidade e da inclusão no âmbito acadêmico, refletindo o compromisso da instituição com valores de justiça social e igualdade de oportunidades.

RECOMENDAÇÕES

O Capítulo I da proposta de resolução da UFOB estabelece as Disposições Preliminares, sendo o ponto de partida para as demais diretrizes apresentadas no documento. Neste capítulo, são abordadas as considerações iniciais que motivaram a revisão da Resolução anterior, bem como os apontamentos da Auditoria Interna da Universidade, evidenciando a importância da transparência e da busca pela melhoria contínua dos processos institucionais.

Ao destacar a necessidade de revisão da Resolução anterior, a proposta demonstra o compromisso da UFOB em adequar suas normas e procedimentos às demandas atuais, garantindo a eficiência e a eficácia na gestão acadêmica e administrativa. Além disso, a referência aos apontamentos da Auditoria Interna ressalta a preocupação da Universidade com a qualidade e a conformidade de suas práticas, visando sempre aprimorar a prestação de serviços educacionais.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Por meio das Disposições Preliminares, a proposta de resolução estabelece um contexto claro e objetivo para as alterações que serão propostas ao longo do documento, sinalizando para a comunidade acadêmica e demais interessados a seriedade e o comprometimento da UFOB com a excelência em suas atividades. Esse capítulo serve como base para a compreensão do propósito e dos objetivos que norteiam a elaboração das normas que regerão o processo seletivo simplificado para contratação de docentes por tempo determinado na Universidade.

O Capítulo II da proposta de resolução da UFOB aborda a Natureza e as Condições da Contratação de docentes por tempo determinado na Universidade. Este capítulo estabelece as bases legais e as circunstâncias em que será admitida a contratação temporária de professores para a substituição eventual de docentes efetivos da Carreira de Magistério Superior.

Ao detalhar as situações que podem ensejar a necessidade de contratação temporária, como vacância do cargo por diversos motivos (exoneração, demissão, aposentadoria, entre outros) e afastamentos e licenças previstos em legislação específica, a proposta de resolução demonstra a preocupação da UFOB em assegurar a continuidade e a qualidade do ensino, pesquisa e extensão oferecidos pela Instituição.

Por meio deste capítulo, são estabelecidos os critérios e procedimentos para a contratação de docentes por tempo determinado, garantindo a observância das normas legais e a transparência no processo seletivo. A definição clara das condições para a contratação temporária contribui para a segurança jurídica tanto da universidade quanto dos profissionais envolvidos, promovendo um ambiente institucional pautado pela legalidade e pela ética.

Dessa forma, o Capítulo II da proposta de resolução da UFOB desempenha um papel fundamental ao estabelecer as bases legais e as condições necessárias para a contratação de docentes por tempo determinado, reforçando o compromisso da Universidade com a excelência acadêmica e a gestão transparente e responsável de seus recursos humanos.

O tópico que trata das competências dos órgãos envolvidos no processo de seleção pública na proposta de resolução da UFOB é de extrema importância para a organização e efetividade do processo seletivo simplificado para contratação de docentes por tempo determinado.

Neste contexto, o texto destaca as responsabilidades específicas de cada órgão envolvido, delineando claramente as atribuições do Órgão de Gestão do Ensino de Graduação, do Centro e do Órgão de Gestão de Pessoas. O Órgão de Gestão do Ensino de Graduação é incumbido de analisar a demanda de encargos de ensino, consultar sobre a disponibilidade de vagas e emitir pareceres necessários para o processo seletivo. Por sua vez, o Centro é responsável por instruir os processos de renovação e contratação, publicar e divulgar o edital interno, além de organizar e realizar a seleção pública. Já o Órgão de Gestão de Pessoas tem a função de acompanhar o processo de contratação e orientar os contratados.

Essa divisão clara de competências entre os órgãos envolvidos garante uma atuação eficiente e coordenada durante todas as etapas do processo seletivo, desde a identificação da necessidade de contratação até a efetivação do contrato com o docente selecionado. A definição precisa das atribuições de cada instância contribui para a transparência, agilidade e



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

qualidade do processo seletivo, assegurando que as normas e procedimentos sejam seguidos de forma adequada e em conformidade com a legislação vigente.

Portanto, o estabelecimento claro das competências dos órgãos envolvidos no processo de seleção pública na proposta de resolução da UFOB é fundamental para a eficácia e a legitimidade do processo seletivo simplificado, promovendo uma gestão eficiente e responsável dos recursos humanos na Universidade.

O Capítulo VI da proposta de resolução da UFOB trata da Comissão Examinadora, um órgão fundamental no processo seletivo simplificado para a contratação de docentes por tempo determinado. A Comissão Examinadora desempenha um papel crucial na avaliação dos candidatos e na condução das etapas do processo seletivo.

De acordo com a resolução, a Comissão Examinadora é designada pelo Conselho Diretor do Centro e é composta por 3 membros titulares e 1 suplente, todos docentes efetivos prioritariamente lotados no Centro e vinculados à área do conhecimento objeto da seleção pública. Essa composição visa garantir a expertise e a imparcialidade na avaliação dos candidatos.

É estabelecido que a titulação dos membros da Comissão Examinadora deve ser igual ou superior ao nível de titulação exigido para a inscrição dos candidatos, assegurando a qualificação necessária para a avaliação dos concorrentes. Além disso, o Centro deve dar publicidade à Portaria de constituição da Comissão Examinadora, no prazo mínimo de 72 horas do início da primeira prova, garantindo a transparência e a divulgação das informações.

Os candidatos têm o direito de solicitar o impedimento de algum membro da Comissão Examinadora, mediante documento protocolado no respectivo Centro, no prazo de 48 horas após a publicação da composição da Comissão. Caso o impedimento seja acatado, o Centro deve proceder à substituição do membro, respeitando as condições estabelecidas na resolução.

É vedada a participação na Comissão Examinadora de pessoas com vínculos que possam comprometer a imparcialidade da avaliação, como cônjuges, parentes de candidatos, ou sócios de candidatos em atividade profissional, garantindo a isenção e a equidade no processo seletivo.

Assim, a definição e o funcionamento da Comissão Examinadora conforme estabelecido na proposta de resolução da UFOB são essenciais para assegurar a qualidade, a imparcialidade e a transparência na avaliação dos candidatos durante o processo seletivo simplificado.

O Capítulo VII da proposta de resolução da UFOB aborda as provas que compõem o processo seletivo simplificado para a contratação de docentes por tempo determinado. Este capítulo estabelece as etapas obrigatórias do processo seletivo, destacando a importância da avaliação dos candidatos por meio de diferentes modalidades de prova.

A prova didática, com peso 8,00 (oito), e a prova de títulos, com peso 2,00 (dois), são elementos essenciais do processo seletivo, sendo obrigatórias para todos os candidatos. A prova didática consiste em uma aula com duração específica, na qual o candidato apresenta seu conhecimento e habilidades pedagógicas diante da banca examinadora. Já a prova de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

títulos avalia a formação acadêmica e a experiência profissional do candidato, atribuindo pontos de acordo com critérios preestabelecidos.

Além das provas obrigatórias, o Centro tem a prerrogativa de incluir uma prova prática e/ou uma entrevista, desde que devidamente previstas no edital do certame. Nesses casos, o somatório dos pesos das etapas adicionais não pode ultrapassar o peso 1,00 (um), garantindo que a prova didática mantenha sua relevância como principal critério de avaliação.

A pontuação dos títulos segue critérios definidos no Anexo I da resolução, sendo protocolizada pelos candidatos no momento da inscrição. A nota da prova de títulos é atribuída pela Comissão Examinadora, assegurando a imparcialidade e a consistência na avaliação dos documentos apresentados.

Por fim, a realização da prova didática em sessão pública, com a escolha de um ponto previamente sorteado, garante a transparência e a isonomia no processo seletivo, permitindo que a banca examinadora avalie de forma objetiva e criteriosa o desempenho de cada candidato.

Assim, o Capítulo VII da proposta de resolução da UFOB estabelece as bases para a realização das provas no processo seletivo simplificado, garantindo a avaliação justa e qualificada dos candidatos e a seleção dos profissionais mais adequados para atuarem como docentes na universidade.

O Capítulo VIII da proposta de resolução da UFOB aborda os resultados do processo seletivo simplificado para a contratação de docentes por tempo determinado. Este capítulo estabelece critérios claros para a classificação dos candidatos e a divulgação dos resultados finais da seleção pública.

De acordo com a resolução, para ser considerado classificado na seleção pública, o candidato deve obter uma média igual ou superior a 7,00 (sete) pontos. Em caso de empate, são estabelecidos critérios de desempate, como maior idade, maior nota na prova didática e maior nota na prova de títulos, garantindo uma definição objetiva da ordem de classificação dos candidatos.

Após a conclusão das etapas do processo seletivo, a Comissão Examinadora elabora um relatório com o resultado final, o qual é submetido à deliberação do Conselho Diretor do Centro. O resultado da seleção pública é então afixado em local de fácil acesso ao público e divulgado na página eletrônica da Universidade, assegurando a transparência e a publicidade do processo.

Os candidatos têm o prazo de 2 (dois) dias úteis após a divulgação dos resultados para interpor recursos, os quais são julgados pelo Conselho Diretor do Centro em reunião plenária, garantindo a análise imparcial e a tomada de decisões fundamentadas. Após a aprovação do relatório e o julgamento dos recursos, se houver, o resultado final do processo seletivo é encaminhado ao Órgão de Gestão do Ensino de Graduação para homologação no Diário Oficial da União.

Dessa forma, o Capítulo VIII da proposta de resolução da UFOB estabelece um conjunto de procedimentos e critérios para a divulgação e a homologação dos resultados do processo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

seletivo simplificado, garantindo a lisura, a transparência e a efetividade da seleção de docentes por tempo determinado na Universidade.

PARECER

À luz da análise detalhada da proposta de resolução da UFOB para o processo seletivo simplificado de contratação de docentes por tempo determinado, é recomendável a aprovação do documento, com a expressa revogação da RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB N° 005/2021. A resolução apresenta diretrizes claras e criteriosas para a condução do processo seletivo, desde a constituição da Comissão Examinadora até a divulgação dos resultados finais. A transparência e a publicidade são aspectos fundamentais, garantindo que os candidatos tenham acesso às informações necessárias e aos prazos estabelecidos para interposição de recursos.

A definição dos critérios de classificação dos candidatos, os procedimentos para julgamento de recursos e a homologação dos resultados demonstram a preocupação da proposta em assegurar a lisura e a equidade no processo seletivo. A composição da Comissão Examinadora, formada por docentes qualificados e isentos, reforça a credibilidade e a imparcialidade na avaliação dos concorrentes. Além disso, a vedação de participação de pessoas com vínculos que possam comprometer a objetividade da seleção contribui para a idoneidade do processo.

A proposta também estabelece prazos claros e procedimentos bem definidos para cada etapa do processo seletivo, desde a publicação do edital até a homologação dos resultados, o que contribui para a organização e a eficiência do processo. A preocupação com a legalidade e a transparência, aliada à busca pela excelência acadêmica na contratação de docentes, evidencia a seriedade e o compromisso da UFOB em promover um processo seletivo justo e criterioso. Portanto, recomenda-se a aprovação da proposta de resolução, considerando seus aspectos positivos e sua contribuição para a melhoria dos procedimentos de seleção de docentes na instituição.

Adicionalmente, considerando a Nota Técnica SEI n° 33063-2023-MG, que aborda a interpretação do art. 3º, § 1º, da Lei n° 12.990/2014 e a necessidade de normatização e uniformização das políticas públicas de cotas raciais em concursos públicos, recomenda-se a revisão e adequação da RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOB N° 024, de 21 de setembro de 2023. Importante, ainda, que se observe o PARECER n. 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU, em que se trata da possibilidade de aumento temporário do percentual de 20% (vinte por cento) fixado em lei, observado o limite de 30% (trinta por cento), para compensar as vagas reservadas e não providas em certames anteriores.

É fundamental que a UFOB esteja alinhada com as diretrizes e interpretações legais vigentes, garantindo a efetiva aplicação das políticas de ações afirmativas em concursos públicos. Dessa forma, sugere-se que a Resolução seja atualizada para contemplar as orientações e determinações presentes na referida Nota Técnica.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

A revisão da RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOB Nº 024/2023 permitirá uma maior clareza e conformidade com as normativas legais, contribuindo para a promoção da igualdade e da justiça social no âmbito acadêmico. Além disso, a adequação da Resolução demonstrará o compromisso da UFOB com a promoção da diversidade e inclusão em sua comunidade acadêmica.

Sugere-se, portanto, a análise cuidadosa da Nota Técnica SEI nº 33063-2023-MG e a realização das alterações necessárias na RESOLUÇÃO CEAA/CONSUNI/UFOB Nº 024/2023, visando garantir a conformidade com as políticas públicas de cotas raciais e a promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e equitativo.

Considerando a importância da promoção da equidade e da diversidade no ambiente acadêmico, sugere-se que a seleção das vagas destinadas às ações afirmativas leve em consideração as áreas com menor representatividade de pessoas docentes pretas, pardas e com deficiência. Essa abordagem visa não apenas garantir a inclusão desses grupos sub-representados, mas também buscar a equidade e a representatividade em todas as áreas do conhecimento.

Ao direcionar as vagas das ações afirmativas para as áreas com menor quantidade de pessoas docentes pertencentes a grupos historicamente marginalizados, como pretas, pardas e com deficiência, a Instituição estará não apenas cumprindo com as políticas de inclusão, mas também promovendo uma distribuição mais equitativa de oportunidades no ambiente acadêmico. Essa medida contribuirá para a construção de um corpo docente mais diversificado e representativo da sociedade em sua totalidade.

A equidade na distribuição das vagas das ações afirmativas não apenas fortalece a missão da instituição em promover a igualdade de oportunidades, mas também enriquece o ambiente acadêmico com diferentes perspectivas, experiências e conhecimentos. Além disso, ao priorizar as áreas com menor representatividade, a UFOB estará atuando de forma proativa na correção de desigualdades estruturais e na promoção de uma cultura institucional inclusiva e justa.

Portanto, recomenda-se que a CEAA considere a sugestão de selecionar as vagas das ações afirmativas com base nas áreas com menor quantidade de pessoas docentes pretas, pardas e com deficiência, como forma de promover a equidade e a diversidade em seu corpo docente. Essa abordagem não apenas fortalecerá as políticas de inclusão da Instituição, mas também contribuirá para a construção de um ambiente acadêmico mais justo, representativo e acolhedor para todos.

Barreiras, 03 de julho de 2024.

Thiago Ribeiro Rafagnin
Diretor do CEHU
Conselheiro Relator
CGAG



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Conselho Universitário

Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Destaques

Após este parecer ter sido apreciado na 28ª Reunião Ordinária da Câmara de Gestão Administrativa e Governança, realizada em 04 de JULHO de 2024, foram acolhidas, por esta Relatoria, as seguintes sugestões encaminhadas pelos conselheiros:

- a. Artigo 2º, Inciso III: Inclusão dos cargos de Diretor de Campus e de Centro.
- b. Parágrafo 5º: Inclusão do Boletim de Gestão de Pessoas do Governo Federal.
- c. Artigo 3º: Estabelecimento de instrumentos para solicitação de contratação e renovação de professores substitutos, com ampla divulgação e orientação dos Centros.
- d. Artigo 4º, Parágrafo Único: Alterações nas alíneas, suprimindo a alínea "e" e mantendo a alínea "d".
- e. Artigo 5º: Inclusão do termo "agenda acadêmica semestral".
- f. Artigo 7º, §1º: Inclusão do termo "contratação".
- g. Artigo 11: Alterações no texto, não especificadas.
- h. Artigo 15: Inclusão da expressão "gabinete da reitoria".
- i. Artigo 23: Inclusão do termo "validada".
- j. Artigo 27, Inciso IV: Inclusão da expressão "de trabalhos e programas acadêmicos".
- k. Artigo 29: Reorganização do parágrafo único.
- l. Artigo 44, Parágrafo Único: Inclusão da expressão "com o mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência".
- m. BAREMA de títulos: Inclusão de critérios como "Experiência docente no ensino superior", "Experiência docente na educação básica e técnico-profissionalizante", "Monitoria de Ensino", e "Experiência profissional na área".

Thiago Ribeiro Rafagnin
Diretor do CEHU
Conselheiro Relator
CGAG



PARECER CGAG Nº 8/2024 - SODS (11.01.21)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/documentos/> informando seu número: 8, ano: 2024, tipo:
PARECER CGAG, data de emissão: 14/08/2024 e o código de verificação: **adf59bfea3**



Nota Técnica SEI nº 33063/2023/MGI

Assunto: Concursos públicos. Cotas raciais. Aplicação em todas as fases do certame. Cláusula de barreira. Interpretação do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014.

Referência: Processo nº 00688.002172/2023-31

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta sobre o entendimento atual do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) acerca da interpretação a ser dada ao art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014](#), com vistas à avaliação técnica e jurídica quanto à necessidade de normatização do procedimento e uniformização da interpretação conferida às políticas públicas de cotas para pessoas negras e também para pessoas com deficiência.
2. A demanda é oriunda da Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (Conjur/MGI), em função de sentença condenatória em desfavor da União, nos autos da Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500, cuja executividade encontra-se suspensa por força de decisões proferidas pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ).

ANÁLISE

Sipec e competência de seu órgão central

3. O [Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970](#), que "*Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências*", estabelece em seu art. 6º que:

Art 6º Ao órgão central do SIPEC competirá o estudo, formulação de diretrizes, **orientação normativa**, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos concernentes à Administração Federal. (grifamos)

4. Por sua vez, o art. 17 da [Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989](#), assim dispõe:

Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais.

5. E o [Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023](#), que aprova a estrutura regimental do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), estabelece, no art. 29, inciso III, o seguinte:

Art. 29. À Secretaria de Gestão de Pessoas compete: (Redação dada pelo Decreto nº 11.601, de 2023)

(...)

III - atuar como órgão central do Sipec e promover o atendimento e a integração de suas unidades, nos assuntos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto nº 11.601, de 2023)

6. Finalmente, no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), cabe à Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal (DEPRO) propor políticas, diretrizes e normas para concurso público (art. 30, inciso I, alínea "a", do [Decreto nº 11.437, de 2023](#)).

Detalhamento da demanda

7. Na NOTA n. 01312/2023/CGJUD/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 19 de maio de 2023 (SEI nº 34241434), a Conjur/MGI informa esta Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) acerca de decisão judicial em desfavor da União nos autos da Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500. Na decisão, o Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF5) confirmou sentença condenatória com o seguinte teor:

Pelo exposto, JULGO PROCEDENTES OS PLEITOS AUTORAIS para **determinar que a UNIÃO FEDERAL e o CEBRASPE:**

a) na condução do concurso regido pelo Edital Concurso PRF nº 1, de 18 de janeiro de 2021, respeitem a reserva de vagas destinadas a candidatos negros estabelecida no §1º do art. 3º da Lei 12.990/2014 em todas as fases do concurso e não apenas no momento da apuração do resultado final;

b) realizem a retificação do Edital Concurso PRF nº 1, de 18 de janeiro de 2021, para dele fazer constar expressamente que os candidatos autodeclarados negros aprovados nas provas objetivas que tiverem direito à correção de suas provas discursivas com base nas suas classificações na ampla concorrência não serão contabilizados no quantitativo de correções das provas discursivas de candidatos autodeclarados negros, constando tanto da listagem de candidatos da ampla concorrência com direito à correção de suas provas discursivas, quanto da listagem dos candidatos autodeclarados negros que têm direito à correção de suas provas discursivas;

c) de acordo com os itens anteriores, que não considerem, no número de correções de provas discursivas para vagas reservadas para candidatos negros, aqueles candidatos negros que obtiveram nota suficiente para estarem no número de correções de provas discursivas para vagas de ampla concorrência, na primeira etapa do concurso público em andamento (mantendo-os, porém, tanto na lista dos aprovados para as vagas destinadas à ampla concorrência quanto na lista dos aprovados para as vagas reservadas a candidatos negros), devendo realizar, ainda, a correção das provas discursivas de candidatos autodeclarados negros aprovados e classificados dentro das vagas reservadas, tantos quantos bastem para completar o limite previsto no edital (ou seja, em número equivalente ao de candidatos autodeclarados negros classificados ou aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência);

d) retifiquem o Edital de Concurso PRF nº 11, de 27 de maio de 2021, de forma a que sejam incluídos, na lista dos candidatos que se autodeclararam negros, outros eventuais candidatos que atendam ao item "c.3" acima, devendo ser oportunizado a esses candidatos o direito de interposição de recurso contra o resultado provisório da prova discursiva;

e) analisados os eventuais recursos, publiquem o resultado final da prova discursiva relativamente a esses candidatos e façam a convocação para a prova de capacidade física dos que forem aprovados na prova discursiva (item 11.1 do edital), bem como das demais fases do

certame (itens 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 20 do edital), caso venham a obter aprovação, retificando-se os correspondentes editais de resultados já publicados;

f) quando na condução e organização de concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal, insiram nos editais norma que garanta que não seja computado, para efeito de correção das provas discursivas dos candidatos com deficiência ou dos candidatos negros, os candidatos que se declararam com deficiência e os autodeclarados negros classificados ou aprovados dentro do número de correções previsto para a ampla concorrência, sendo que esses candidatos constarão tanto da lista dos candidatos que tiveram a prova discursiva corrigida da ampla concorrência como também da lista dos candidatos que tiveram a prova discursiva corrigida para as vagas reservadas aos candidatos que se declararam com deficiência ou aos candidatos negros.

8. A Conjur/MGI, na NOTA n. 01312/2023/CGJUD/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 19 de maio de 2023 (SEI n° 34241434), apresenta a contextualização sobre os fatos e o encaminhamento da demanda nos seguintes termos:

2. Trata-se de ação proposta pelo Ministério Público Federal contra a UNIÃO e o Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos - CEBRASPE, com o objetivo de lhes determinar que, no concurso público para provimento de vagas no cargo de Policial Rodoviário Federal - PRF, regido pelo Edital Concurso PRF n° 1, de 18 de janeiro de 2021, observem o disposto no art. 3º, §1º, da Lei n° 12.990/2014 em cada um das fases e etapas do concurso referido, a fim de que os candidatos autodeclarados negros aprovados nas provas objetivas que tiverem direito à correção de suas provas discursivas com base nas suas classificações na ampla concorrência **não sejam contabilizados no quantitativo de correções das provas discursivas de candidatos autodeclarados negros, constando tanto da listagem de candidatos da ampla concorrência quanto da listagem dos candidatos autodeclarados negros que tem direito à correção de suas provas discursivas.**

3. Além disso, objetiva que a UNIÃO e o CEBRASPE sejam condenados a adotar tais medidas sempre que realizem e organizem concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal, assegurando-se, assim, efetividade da Lei n° 12.990/2014.

4. Destaca-se o teor da **NOTA JURÍDICA n. 00280/2023/PGU/AGU, no sentido de que a excoutoriedade da referida decisão encontra-se suspensa** por força de decisões proferidas pelo Superior Tribunal de Justiça na Suspensão de Liminar 3.032/DF e na Reclamação 44.613/PE, entendendo aquele Tribunal Superior que não se poderia dar aplicação imediata ao comando, alterando concurso(s) público(s) em andamento, sendo esta a tese de defesa da União para que, em caso de condenação definitiva, sejam preservados os concursos em andamento, focando-se o novo entendimento apenas nos futuros editais.

5. Todavia, ainda que se encontre paralisado cumprimento provisório de sentença, sem obrigatoriedade imediata de observância dos termos da decisão, **a PGU entende cabível, no presente momento processual, dar ciência da questão discutida ao Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, na condição de órgão central de pessoal civil da Administração Pública Federal, especialmente, quanto ao item 'f' do dispositivo da decisão em referência, em que o Poder Judiciário confere interpretação e aplicação do art. 3º, §1º, da Lei 12.990/2014 diversa da que é utilizada atualmente nos concursos públicos federais.** Eis o teor do dispositivo legal citado:

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º **Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.**

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

6. Diante do exposto, solicita-se à DIDOC/CONJUR/MGI que anexe a este NUP a sentença condenatória juntada ao NUP: 00418.027977/2022-96 (seq. 271) e, em seguida, encaminhe os autos à Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho - MGI para **ciência da questão e apresentação de manifestação que demonstre o entendimento atual do órgão a respeito do tema, com vistas à avaliação técnica e jurídica quanto à necessidade de normatização do procedimento e uniformização da interpretação conferida às políticas públicas de cotas para negros e também para deficientes.** (grifamos)

9. Em suma, a controvérsia judicial gira em torno da **interpretação a ser dada ao art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014**, deflagrada em função do concurso público da Polícia Rodoviária Federal (PRF) regido pelo Edital Concurso PRF nº 1, de 18 de janeiro de 2021, publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 19 de janeiro de 2021. O Ministério Público Federal (MPF) propôs ação contra a União e o Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe) para que o mencionado dispositivo da **Lei nº 12.990, de 2014**, seja aplicado em cada uma das fases daquele certame, especialmente quanto à aplicação do quantitativo máximo de correção das provas discursivas.

10. Depreende-se do processo que partes interpeladas judicialmente defendem não haver irregularidade na condução do referido certame, especialmente porque a aplicação do mecanismo comumente designado por "cláusula de barreira" é legitimada pelo Poder Judiciário e a ausência de ilegalidade do modelo seguido no concurso público da PRF fora atestada por diversos Tribunais pátrios, diferentemente do que entendeu o TRF5 na presente ação.

Contextualização, fundamentação e fixação de entendimento sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014

11. Quanto ao requerido na NOTA n. 01312/2023/CGJUD/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 19 de maio de 2023 (SEI nº 34241434), no sentido de que este órgão central do Sipec apresente "*manifestação que demonstre o entendimento atual do órgão a respeito do tema*", esclarece-se que não havia, até o presente ano, normatização infralegal acerca da controvérsia jurídica tratada na Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500.

12. Como a saliência de determinados temas na agenda governamental é função do contexto político-institucional vigente, a atuação (ou capacidade de atuação) das instâncias que compõem o Estado podem variar no decorrer do tempo. No caso das políticas públicas de promoção da igualdade racial, dentre as quais se inclui a **Lei nº 12.990, de 2014**, as evidências revelam uma inflexão na atuação governamental nos primeiros anos após a instituição das cotas raciais em concursos públicos, como se depreende do que consignou o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) no **Capítulo 8 - Igualdade Racial**, do boletim *Políticas Sociais: acompanhamento e análise* nº 28, de 2021.

13. Nesse sentido, em relação à reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos, até 2023 somente haviam sido editados normativos que regulamentavam questões bastante pontuais, a exemplo da (hoje revogada) **Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018**, que "*regulamenta[va] o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*". Outras questões gerais não haviam sido regulamentadas no âmbito do Sipec.

14. As iniciativas para a superação dos obstáculos à efetiva implementação da **Lei nº 12.990, de 2014**, são retomadas pelo MGI em 2023. A Pasta instituiu, por meio da **Portaria MGI nº 1.370, de 19 de abril**

de 2023, Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de elaborar orientações, diretrizes, subsídios e contribuições para o desenvolvimento de ações que aperfeiçoem a implementação da política pública de cotas para pessoas negras nos concursos públicos.

15. Um dos produtos desse GT consistiu na proposta de edição de normativo ao MGI. A partir dessa proposta, a Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos editou a [Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023](#), que "*Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional*".

16. A orientação sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#), está disciplinada, em especial, nos arts. 8º, 9º e 10 da [Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023](#), a seguir transcritos:

Aplicação da reserva de vagas ao longo do certame

(...)

Art. 8º As pessoas negras aprovadas dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computadas para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

Art. 9º Na hipótese de certames realizados em mais de uma fase, as pessoas negras que obtiverem pontuação suficiente para aprovação em ampla concorrência deverão figurar tanto na lista de classificados dentro das vagas reservadas, quanto na lista de classificados da ampla concorrência.

§ 1º Quando o edital previr cláusula de barreira, as pessoas negras que obtiverem pontuação suficiente para aprovação em ampla concorrência não deverão ser contabilizadas no quantitativo total de aprovados para as vagas reservadas a pessoas negras, conforme previsto em edital para aquela fase.

§ 2º O disposto no caput e no § 1º somente se aplica à pessoa optante pela reserva de vagas que tiver obtido a pontuação mínima para aprovação em cada fase do certame, nos termos do edital.

Regras aplicáveis à cláusula de barreira

Art. 10. Os editais de concursos públicos ou de processos seletivos simplificados deverão garantir a participação de pessoas negras optantes pela reserva de vagas em todas as etapas do certame, sempre que atingida a nota mínima exigida em cada fase.

Parágrafo único. Para fins do cumprimento do disposto no caput, os editais de concurso público ou de processo seletivo simplificado realizados em mais de uma fase:

I - poderão deixar de prever cláusula de barreira especificamente para seleção de candidatos às vagas reservadas; ou

II - deverão prever que o número de candidatos às vagas reservadas considerados aprovados em cada fase do certame será igual ou superior ao número de candidatos considerados aprovados na lista de ampla concorrência.

17. É de se ressaltar, inclusive, o que está consignado na Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 270/2023/MGI, de 12 de julho de 2023 (SEI nº 35649263), sobre os dispositivos acima citados:

31. O **art. 8º** determina que pessoas negras aprovadas dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não sejam computadas para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

32. Com relação às regras aplicáveis à cláusulas de barreira, a normatização do procedimento e uniformização da interpretação conferida ao art. 3º da Lei nº 12.990, de 2014, é imperativa. Nesse sentido e **com o objetivo de mitigar a ocorrência da judicialização da política pública**, o **art. 9º** reforça o mandamento de que, em certames realizados em mais de uma fase, as pessoas negras que obtiverem pontuação suficiente para aprovação em ampla concorrência deverão figurar tanto na lista de classificados dentro das vagas reservadas, quanto na lista de classificados da ampla concorrência, não sendo, porém, contabilizadas em duplicidade no quantitativo total de aprovados para as vagas reservadas a pessoas negras, conforme previsto em edital para aquela fase.

33. A medida estabelecida no dispositivo supracitado visa, inclusive, atender à sentença condenatória em desfavor da União nos autos da Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500, em que o Tribunal Regional Federal da 5ª Região confirmou sentença condenatória com o seguinte teor:

Pelo exposto, JULGO PROCEDENTES OS PLEITOS AUTORAIS para determinar que a UNIÃO FEDERAL e o CEBRASPE:

(...)

f) quando na condução e organização de concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal, insiram nos editais norma que garanta que não seja computado, para efeito de correção das provas discursivas dos candidatos com deficiência ou dos candidatos negros, os candidatos que se declararam com deficiência e os autodeclarados negros classificados ou aprovados dentro do número de correções previsto para a ampla concorrência, sendo que esses candidatos constarão tanto da lista dos candidatos que tiveram a prova discursiva corrigida da ampla concorrência como também da lista dos candidatos que tiveram a prova discursiva corrigida para as vagas reservadas aos candidatos que se declararam com deficiência ou aos candidatos negros.

34. Ainda que o cumprimento provisório da referida sentença esteja paralisado, a Procuradoria-Geral da União (PGU), consoante a NOTA JURÍDICA n. 00280/2023/PGU/AGU, de 23 de março de 2023, encaminhada à SGPRT mediante a NOTA n. 01312/2023/CGJUD/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 19 de maio de 2023, entendeu cabível dar ciência da controvérsia ao órgão central do Sipec para apreciação e uniformização da interpretação conferida à política pública de que trata a Lei nº 12.990, de 2014. Por esta razão, a proposta de solução da controvérsia está sendo incorporada no normativo ora elaborado.

35. **Visando reduzir fatores limitadores da efetividade da Lei nº 12.990, de 2014**, em concursos públicos e processos seletivos, o **art. 10** faculta aos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional a previsão de cláusula de barreira e determina que, caso ela exista, sejam considerados aprovados em cada fase do certame quantitativo de candidatos negros igual ou superior ao número de candidatos considerados aprovados na lista de ampla concorrência. (grifamos)

18. Com as informações até aqui expostas, **o entendimento deste órgão central do Sipec deve ir no sentido de que a aplicação do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014, tem que se dar em todas as fases do certame e precisa observar o disposto na Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023, especialmente quanto aos comandos dos arts. 8º, 9º e 10** da referida norma. Pela clareza do texto normativo e por serem auto aplicáveis, a elaboração de interpretação específica sobre eles torna-se dispensável.

19. Outra iniciativa patrocinada pelo MGI está materializada no *Guia Referencial para Concursos Públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos* (disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7735>), publicado pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap). A publicação reúne um conjunto de orientações para os órgãos e entidades públicas planejarem e executarem os seus processos de seleção. O guia contém, especialmente no *Capítulo 5* -

Parâmetros de seleção positivos, informações complementares sobre a aplicação da reserva de vagas tanto para pessoas negras quanto para pessoas com deficiência nos concursos públicos.

20. O guia foi elaborado para ser um documento mais dinâmico, acessível e que possa ser utilizado de maneira subsidiária à legislação que trata sobre concursos públicos no serviço público federal. Ainda que não tenha caráter normativo, **a recomendação deste órgão central do Sipec deve ser para que os órgãos setoriais, seccionais e correlatos de pessoal civil levem em consideração as orientações, exemplos práticos e reflexões ao planejarem e ao executarem os seus certames**, respeitados o princípio da legalidade e as possibilidades de sua aplicação em cada caso concreto.

21. Finalmente, espera-se que a aplicação conjunta dos instrumentos desenhados e colocados à disposição dos órgãos e entidades pelo Poder Executivo Federal, a exemplo da [Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023](#), e do *Guia Referencial para Concursos Públicos*, possibilitem o aprimoramento da implementação das cotas para pessoas negras nos certames e estabeleçam os parâmetros necessários para que os agentes públicos envolvidos atuem com mais segurança jurídica e contribuam para a redução da judicialização da política pública.

Modulação dos efeitos acerca do entendimento sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014

22. A contextualização apresentada nesta Nota Técnica indica a existência de um hiato normativo sobre a aplicação da política de reserva de vagas para pessoas negras no Poder Executivo Federal. A ausência de uma orientação uniforme sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#), abriu margem para a eclosão de interpretações divergentes sobre a maneira de se conduzir a efetivação da política pública nas fases dos concursos públicos, a exemplo da disputa travada no âmbito da Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500.

23. A característica redistributiva^[1] da política de cotas raciais implica a existência de uma dinâmica permeada de conflitos. Veja-se que até mesmo a [Lei nº 12.990, de 2014](#), foi objeto de questionamento perante o Supremo Tribunal Federal (STF), o qual confirmou sua constitucionalidade na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF, julgada em 8 de junho de 2017. E tais conflitos perpassam todas as fases dos concursos públicos em que há a aplicação da referida lei, colocando em posições antagônicas pessoas que são e que não são destinatárias da política, representantes do Estado e instituições responsáveis pela execução dos certames.

24. A diversidade de interpretações está evidenciada, inclusive, em documentos que instruem este processo administrativo, que trazem à tona a existência de divergência entre os Tribunais pátrios no que tange à interpretação sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#). Mesmo no caso concreto discutido na Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500, em que a Terceira Turma do TRF5 decidiu em desfavor da União, o acórdão proferido consigna, entre outros, o seguinte (SEI nº 33138759, p. 20-21):

(...)

19. Ressalto que **não se vislumbra ilegalidade no edital**, mas tão somente, com todas as vênias, uma interpretação equivocada por parte da banca do que o próprio edital prescreveu, a partir de uma interpretação equivocada da Lei nº 12.990/2014 e do entendimento externado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC 41/DF.

20. Destaque-se, neste ponto, que no voto do Exmo. Min. Luís Roberto Barroso na ADC 41/DF, restou fixada como premissa que os órgãos públicos são obrigados a conferir aos dispositivos da Lei nº 12.990/2014 a interpretação mais favorável à concretização dos seus objetivos, de sorte que **a solução aqui proposta parece ser a que mais se coaduna com o julgamento do Supremo Tribunal Federal**, por ser a mais garantista aos candidatos autodeclarados negros.

(...)

22. Não se trata de ilegalidade da cláusula de barreira, que é reconhecidamente legítima, mas apenas de reconhecer a necessidade de interpretar a previsão editalícia de modo a garantir que a aplicação de tal cláusula não convole esvaziamento do direito às vagas reservadas. (grifamos)

(...)

25. É patente que o TRF5 reconhece não existir ilegalidade tanto no Edital Concurso PRF nº 1, de 18 de janeiro de 2021, quanto na existência da cláusula de barreira. A despeito disso, o juízo propõe solução que, a seu ver, "*parece ser a que mais se coaduna com o julgamento do Supremo Tribunal Federal*". O teor das razões de decidir, com todo o mérito em buscar uma solução "*mais garantista aos candidatos autodeclarados negros*", gira em torno de um potencial prejuízo ao objetivo da [Lei nº 12.990, de 2014](#), e não à incapacidade, de fato, de se garantir a reserva de 20% das vagas para provimento de cargos efetivos para pessoas negras.

26. Cabe mencionar que não há notícias, no âmbito deste órgão central, de que, nas nomeações de pessoas aprovadas no concurso público regido pelo Edital Concurso PRF nº 1, de 18 de janeiro de 2021, não houve o efetivo provimento de cargos por pessoas que se autodeclararam como negras e que concorreram pelo sistema de cotas. Nesse sentido, com a regulamentação vigente à época do certame, não parece carecer de razoabilidade o argumento de que o interesse público se reveste na reserva e no ingresso de determinada proporção de pessoas negras no serviço público, conforme se depreende da EMI nº 00195/2013 MP SEPPIR, de 4 de novembro de 2013, que integra os documentos que fundamentam o projeto de lei materializado na [Lei nº 12.990, de 2014](#):

(...)

5. A adoção de tal medida vem ao encontro do entendimento acerca da **necessidade de diversidade na administração pública**, considerando seu papel na formulação e implantação de políticas públicas voltadas para todos os segmentos da sociedade, e conjuga, ainda, elevado potencial de incentivar a adoção de ações semelhantes tanto no setor público quanto no setor privado, fazendo cumprir determinação da Lei no 12.288, de 2010, que, em seu artigo 39, dispõe que “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”.

(...)

27. Assim, por mais que se reconheça que de um modo geral a implementação da [Lei nº 12.990, de 2014](#), não atingiu aos objetivos iniciais da política pública, a análise sobre sua aplicação não deve estar separada do contexto político-institucional vigente e deve considerar as normas e orientações que estavam disponíveis para os órgãos e entidades que compõem o Sipec. E o fato é que, como já demonstrado, não havia orientação específica no âmbito do Sipec sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#). Além disso, a conformação sobre a necessidade de orientação específica sobre tal dispositivo só seria possível depois de transcorrido certo tempo da implementação da política e depois da realização de ações de monitoramento e avaliação eficazes.

28. Como essa orientação vem no momento atual, é razoável que seus efeitos se deem apenas a partir da vigência da [Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023](#). Sobre o assunto, o PARECER n.º 14/2021/DECOR/CGU/AGU, de 4 de março de 2021, que versa sobre a produção de efeitos de um entendimento jurídico que suplanta entendimento diverso anterior, ensina que:

6. Por fim, a respeito dos efeitos da tese ora consolidada, observa-se que esta Advocacia-Geral da União, ao superar entendimentos anteriormente vigentes, aplica os preceitos da segurança jurídica e busca preservar os atos administrativos anteriormente praticados sob o respaldo de orientação revogada. Segue breve e elucidativo trecho do Parecer GMF-6, vinculante para toda a Administração porque aprovado pelo Exmo. Sr. Presidente da República e publicado no

Tendo em vista que o entendimento até então vigente teve respaldo jurídico nos referidos Pareceres GQ - 206, GQ - 207, GQ - 211 e GQ - 214, a mudança do posicionamento jurídico da Administração faz incidir o *princípio da segurança jurídica*. Como se sabe, o princípio da segurança jurídica, como subprincípio do Estado de Direito, possui duas dimensões ou duas faces: a segurança jurídica em sentido objetivo, que envolve a questão dos limites à retroatividade dos atos estatais, administrativos ou legislativos e, nessa perspectiva, a proteção do ato jurídico perfeito, da coisa julgada e do direito adquirido; e a segurança jurídica em sentido subjetivo, que diz respeito à proteção à confiança legítima dos administrados em relação à atuação do Estado. Neste segundo sentido, portanto, a segurança jurídica pode ser traduzida como *princípio da proteção à confiança*, que visa estabilizar as expectativas dos indivíduos em torno dos efeitos jurídicos dos atos dos poderes públicos. Essa dimensão subjetiva da segurança jurídica impõe à Administração a *proibição de comportamento contraditório (venire contra factum proprium)* e, com isso, a responsabilidade pelas alterações de seus próprios atos, tendo em vista a crença gerada nos administrados quanto à legalidade e legitimidade desses atos.

Nesse sentido, em respeito ao princípio da segurança jurídica e, portanto, no intuito de preservar incólumes todos os atos praticados sob a égide dos entendimentos delineados nos Pareceres GQ - 206, GQ - 207, GQ - 211 e GQ - 214, a adoção deste novo posicionamento quanto à natureza da infração de abandono de cargo e quanto ao início da contagem do respectivo prazo prescricional, tal como consignado no parecer da Comissão, deve ter efeitos apenas a partir da publicação oficial de despacho de aprovação do Presidente da República, momento desde o qual terá os efeitos necessários e suficientes para superar os citados pareceres e fixar o novo entendimento a ser seguido pela Administração Pública Federal.

7. Em igual sentido, no Parecer AGU nº AM - 04 (disponível em <https://antigo.agu.gov.br/page/atos/detalhe/idato/1674027>) consignou-se que: *“Portanto, preservadas as situações jurídicas consolidadas sob a égide da interpretação vigente à época, estejam ou não submetidas à reapreciação judicial, conclui-se pela superação (overruling) das razões de decidir (ratio decidendi) sufragadas no Parecer GQ-145 com eficácia prospectiva, orientando-se a Administração Pública Federal, vedada a concessão de quaisquer efeitos financeiros retroativos sem a devida contraprestação pelo servidor, a adotar a nova interpretação exclusivamente nas decisões administrativas a serem proferidas, inclusive em grau de recurso administrativo, após a publicação do despacho de aprovação do presente parecer pelo Exmo. Sr. Presidente da República.”*. No Despacho nº 2/2017/CNU/CGU/AGU, que compõe o Parecer AM-04, consta que: *“3. Em respeito aos postulados do ato jurídico perfeito e do tempus regit actum, devem ser concedidos efeitos prospectivos à superação do entendimento constante do Parecer GQ-145, passando a Administração Pública Federal a adotar a nova interpretação exclusivamente nas decisões administrativas a serem proferidas, inclusive em grau de recurso administrativo, após a publicação do despacho de aprovação do presente parecer pelo Exmo. Sr. Presidente da República, mantendo-se inalteradas as situações jurídicas consolidadas sob a égide da interpretação anterior, estejam ou não as decisões respectivas submetidas à reapreciação judicial, e vedada a concessão de quaisquer efeitos financeiros retroativos sem a devida contraprestação pelo servidor”*.

8. Por conseguinte, em atenção ao preceito da segurança jurídica, em proteção ao ato jurídico perfeito e ao primado jurídico basilar do tempus regit actum, todos devidamente positivados no ordenamento em vigor por meio do inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal de 1988; do inciso XIII do parágrafo único do art. 2º da Lei nº 9.784, de 1999; da melhor exegese dos arts. 23 e 24 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB (Decreto-lei nº 4.657, de 1942); e dos arts. 5º, 6º e 22, §§ 1º e 2º, do Decreto nº 9.830, de 2019; devem ser preservados os efeitos jurídicos dos atos praticados sob o amparo de orientação distinta

daquela que consta no Parecer nº 14/2021/DECOR/CGU/AGU e nos subsequentes Despachos de aprovação, conferindo-se efeitos exclusivamente prospectivos ao entendimento ora consolidado e uniformizado, o qual em absolutamente nada compromete a validade e eficácia das decisões administrativas anteriormente adotadas. (grifamos)

29. Por esta razão, ancorado nos argumentos do PARECER n.º 14/2021/DECOR/CGU/AGU, de 4 de março de 2021, **o entendimento deste órgão central do Sipec deve ir no sentido de que as premissas da Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023, e seus dispositivos sobre a previsão da cláusula de barreira, aplicam-se de maneira obrigatória somente aos certames cujos editais foram publicados a partir de 28 de julho de 2023.**

30. Ademais, parece razoável sustentar que **nos certames realizados antes de 28 de julho de 2023, o estabelecimento de cláusula de barreira que matematicamente possibilite a reserva de 20% das vagas a serem providas para pessoas negras não fere o disposto no art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014.**

Extensão do entendimento sobre a aplicação do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014, à reserva de vagas para pessoas com deficiência

31. A sentença condenatória confirmada pelo TRF5 possui seis comandos, sendo cinco específicos (direcionados ao órgão responsável pela execução do certame, a PRF) e um geral (com efeitos que perpassam a realização de concursos públicos no âmbito da administração pública federal como um todo). É em razão deste último comando, constante o item "f" da sentença, que a presente manifestação se dará.

32. Todavia, observa-se que a Terceira Turma do TRF5, ao confirmar a extensão da decisão às cotas para pessoas com deficiência, perpetuou em seu acórdão matéria que extrapola tanto os pedidos do MPF quando propôs a ação, quanto a política pública de que trata a [Lei nº 12.990, de 2014](#). Ademais, não é possível extrair, da leitura da sentença proferida pelo TRF5, a fundamentação para a inclusão de matéria que é tratada em instrumentos normativos diferentes daqueles que regulam a política de cotas para pessoas negras.

33. A [Lei nº 12.990, de 2014](#), cuja aplicação se discute na Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500, trata da reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para pessoas negras. Já a reserva de vagas para pessoas com deficiência tem fundamento na [Constituição Federal de 1988](#) (art. 37, inciso VIII), na [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) (art. 5º, § 2º), e no [Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018](#).

34. Do exposto acima, nota-se que são políticas públicas diferentes que têm por objetivo o alcance de públicos também diferentes. Assim, a fixação de qualquer que seja o entendimento sobre ambas as políticas de reserva de vagas em concursos públicos deve estar fundamentada em cada norma, ou conjunto de normas, que lhes dão materialidade no plano jurídico-formal. Como a aplicação da reserva de vagas para pessoas com deficiência não é objeto de discussão na referida ação judicial, a ausência de questionamento ou controvérsia sobre a metodologia da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos poderia implicar na falta de motivação para que este órgão central do Sipec problematize a implementação dessa política.

35. Nessa perspectiva, **o entendimento deste órgão central do Sipec é que o comando do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 2014, destina-se tão-somente à política de reserva de vagas para pessoas negras.** Ainda que o TRF5 tenha decidido manter a abrangência de mais de uma política pública, não se vislumbra, no âmbito das competências deste órgão central, fundamento legal para que o referido dispositivo seja automática e cumulativamente aplicado à reserva de vagas para pessoas com deficiência.

36. Por mais louvável que seja a inclusão, em juízo, das pessoas com deficiência no comando do item "f" da sentença em discussão, não parece haver clareza nas razões de decidir. Sobre isso, pode ser oportuna a avaliação da questão pelas instâncias competentes da Advocacia-Geral da União (AGU) de modo a esclarecer e/ou reparar eventual obscuridade em relação ao cumprimento da decisão para além do que fora pedido na inicial do MPF e dos fundamentos da própria sentença.

37. Se necessário, e desde que haja elementos suficientes para que se fixe entendimento diverso ou específico para a aplicação da política de reserva de vagas para pessoas com deficiência nos certames, o órgão

central do Sipec poderá ser provocado para se manifestar sobre a questão futuramente.

CONCLUSÃO

38. Diante do exposto e da demanda para apresentação do entendimento deste órgão central do Sipec sobre a matéria tratada neste processo administrativo, conclui-se que:

- a) a aplicação do art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#), deve se dar em todas as fases do certame e tem de observar o disposto na [Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023](#), especialmente quanto aos comandos dos arts. 8º, 9º e 10 da referida norma;
- b) subsidiariamente ao disposto no item "a" acima, é recomendável que os órgãos setoriais, seccionais e correlatos do Sipec levem em consideração as orientações, exemplos práticos e reflexões do [Guia Referencial para Concursos Públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos](#) ao planejarem e ao executarem os seus certames, respeitados o princípio da legalidade e as possibilidades de sua aplicação em cada caso concreto;
- c) as premissas da [Instrução Normativa MGI nº 23, de 2023](#), e seus dispositivos sobre a previsão da cláusula de barreira, aplicam-se de maneira obrigatória somente aos certames cujos editais foram publicados a partir de 28 de julho de 2023;
- d) nos certames realizados antes de 28 de julho de 2023, o estabelecimento de cláusula de barreira que matematicamente possibilite a reserva de 20% das vagas a serem providas para pessoas negras não fere o disposto no art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#); e
- e) o comando do art. 3º, § 1º, da [Lei nº 12.990, de 2014](#), destina-se tão-somente à política de reserva de vagas para pessoas negras.

39. No que tange ao item "e" acima, pode ser importante que as instâncias competentes da AGU avaliem a possibilidade de buscar o esclarecimento e/ou reparação de eventual obscuridade em relação ao cumprimento da decisão para além do que fora pedido na inicial do MPF e dos fundamentos da própria sentença confirmada pela Terceira Turma do TRF5 na Ação Civil Pública nº 0803436-31.2021.4.05.8500.

40. Por fim, sugere-se o encaminhamento do presente processo para a Conjur/MGI, bem como a adoção de providências quanto à publicização dos entendimentos aqui fixados nos canais institucionais de divulgação do Sipec.

À consideração superior.

RAFAEL VIEIRA FERNANDES DE CASTRO

Chefe da Divisão de Concursos Públicos

De acordo. Encaminhe-se à Diretora de Provimento e Movimentação de Pessoal, para apreciação.

BRUNO DE PAULA MORAES

Coordenador-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal, Substituto

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria de Gestão de Pessoas, para apreciação.

MARIA APARECIDA CHAGAS FERREIRA

Diretora de Provimento e Movimentação de Pessoal

Aprovo. Encaminhe-se conforme o proposto.

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Assinatura eletrônica do dirigente

[1] LOWI, T. J. American business, public policy, case studies, and political theory. **World Politics**, v. 16, n. 4, p. 677-715, 1964.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Aparecida Chagas Ferreira, Diretor(a)**, em 03/10/2023, às 15:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bruno de Paula Moraes, Coordenador(a)-Geral Substituto(a)**, em 03/10/2023, às 16:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Vieira Fernandes de Castro, Chefe(a) de Divisão**, em 03/10/2023, às 16:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 03/10/2023, às 16:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **37079446** e o código CRC **5FDEA3CF**.



NOTA TÉCNICA Nº 1/2023 - SODS (11.01.21)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/documentos/> informando seu número: **1**, ano: **2023**, tipo: **NOTA TÉCNICA**, data de emissão: **14/08/2024** e o código de verificação: **18de4f1225**



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
SUBPROCURADORIA FEDERAL DE CONSULTORIA JURÍDICA
CONSULTORIA FEDERAL EM EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

PARECER n. 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU

NUP: 00407.005479/2024-83

INTERESSADOS: UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

ASSUNTOS: CONCURSO PÚBLICO

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS DE DOCENTES. LEI 12.990, DE 2014.

I - Universidade Federal de Pelotas - UFPel. Avaliação da política de cotas para negros em concursos de docentes. Constatação de que ocorreu o seu descumprimento material em razão da deficiência na regulação dos procedimentos de concursos realizados pela Universidade, no período de 2015 e 2021. Revisão dos normativos que disciplinam os concursos no âmbito da UFPel para prever a obrigatoriedade de representatividade de negros nas bancas examinadoras e a necessidade de justificar os descontos de nota na prova didática.

II - Possibilidade de aumento temporário do percentual de 20% (vinte por cento) fixado em lei, observado o limite de 30% (trinta por cento), para compensar as vagas reservadas e não providas no período de 2015 a 2021.

1. RELATÓRIO

1. Trata-se de consulta encaminhada à Subprocuradoria Federal de Consultoria Jurídica - SUBCONSU, por meio do Ofício nº 66/2024/GR/REITORIA-UFPel, sequencial 1, assim delimitada:

- Pode, ou não, a UFPel a fim de dar efetiva concretude à lei de cotas realizar concurso público para a carreira docente com a previsão em edital de percentual superior a 20% das vagas destinadas a pessoas negras ou pardas até que as 47 (quarenta e sete) vagas não preenchidas no período de 2015 a 2021 sejam efetivamente preenchidas?

- Em caso de resposta afirmativa ao primeiro questionamento há algum percentual máximo a ser fixado?

2. Para uma melhor compreensão da consulta, transcrevem-se os principais trechos do documento referido acima. Vejamos:

(...)

Desde a promulgação da Lei 12.711/2012, que estabeleceu diretrizes para o ingresso em cursos oferecidos por universidades federais e instituições de ensino técnico de nível médio, e a Lei 12.990/2014, que reservou 20% das vagas em concursos públicos para negros(as) em órgãos federais, autarquias e empresas públicas, o Brasil tem buscado enfrentar o racismo estrutural que permeia suas instituições.

A implementação dessas leis nas universidades tem sido um processo complexo.

No contexto da contratação de docentes efetivos, o processo se desdobra em diversas etapas, que muitas vezes acabam por fragilizar, senão impedir, a aplicação da Lei. Infelizmente ainda são vários os exemplos de situações que, sob o manto da pretensa legalidade formal, impedem a mínima efetivação desta importante norma.

A UFPel, desde o advento da lei federal, sempre atuou no sentido de viabilizar a reserva de vagas nela estabelecida. Contudo, em que pese o esforço desenvolvido e dos avanços alcançados, apenas 7,5% de seus docentes são negros(as).

Além disso, no período de 2015 a 2021, das 56 (cinquenta e seis) vagas reservadas para cotas raciais em concursos docentes, somente 9 (nove) foram ocupadas por cotistas, deixando 47 (quarenta e sete) docentes negros(as) de fora do quadro da UFPel.

Diante dessa realidade de dificuldade em preencher as vagas destinadas à esta importante ação, a UFPel passou a se questionar acerca de suas causas, ou seja, se o problema residiria na falta de candidatos negros(as), sua capacidade, se os editais impediam que candidatos habilitados e interessados concorressem dentro do espírito da lei ou, ainda, se o próprio formato dos certames, mesmo que involuntário, levava a este insucesso.

As evidências indicam que a última hipótese é a verdadeira.

Em 2022, após amplo estudo, o Conselho Coordenador do Ensino da Pesquisa e da Extensão (COCEPE) da UFPel tomou medidas para tentar corrigir essa distorção fazendo inserir nas normativas internas da UFPel a exigência de representatividade negra e feminina nas bancas de avaliação e a necessidade de justificar descontos em notas da prova didática.

Essas “singelas” mudanças resultaram na ocupação de 100% das vagas reservadas para as cotas a partir de então, confirmando que o processo estava viciado. Todas as vagas reservadas ao sistema de cotas foram preenchidas desde então! Restou assim evidenciado que embora até então a UFPel reservasse as vagas para o desejado cumprimento da lei de cotas, a dinâmica de realização dos concursos e demais regimentos impediam que materialmente a normativa se concretizasse.

(...)

A partir da irrefutável constatação de que a norma não foi materialmente cumprida naquele período a UFPel pretende adotar iniciativa destinada a reparar este hiato.

O desejo da UFPel é aumentar o percentual de cotas para negros(as) nos próximos editais de concursos docentes até que as 47 (quarenta e sete) vagas sejam preenchidas, garantindo o cumprimento efetivo da Lei.

Pela amostragem e estimativa de futuros concursos, estima-se que caso o incremento do percentual seja fixado em 40%, e considerando o possível preenchimento das vagas, em cerca de 5 a 6 anos se conseguiria suprir as vagas indevidamente não preenchidas no período de 2015 a 2021.

3. A Reitora da Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, em reunião realizada nessa SUBCONSU, no dia 21/02/2024, às 10h30, relatou que o assunto foi objeto de reunião com a PF/UFPEL, mas que a Procuradoria apontou a ausência de previsão legal para embasar a proposta.

4. É o necessário a relatar.

2. ANALISE JURÍDICA

2.1 Admissibilidade

5. A Subprocuradoria Federal de Consultoria Jurídica é órgão da Procuradoria-Geral Federal criado pelo Decreto n. 11.328, de 1º de janeiro de 2023, que sucedeu o extinto Departamento de Consultoria da Procuradoria-Geral Federal.

6. Enquanto não atualizados os atos normativos internos da PGF para atender à nova realidade trazida pelo Decreto n. 11.328, de 2023, deve-se manter a aplicação da Portaria PGF n. 338, de 12 de maio de 2016.

7. No que importa à presente demanda, ressalta-se o disposto no artigo 39 da mencionada portaria, que assim dispôs sobre as competências consultivas do DEPCONSU (sucedido pela Subprocuradoria Federal de Consultoria Jurídica - SUBCONSU):

Art. 39 Os órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal poderão suscitar, por meio do respectivo Procurador-Chefe, consulta ao DEPCONSU, desde que:

I - haja controvérsia jurídica entre órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal ou entre estes e outro órgão de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo da União, que demande uniformização;

II - entenda necessária revisão de entendimento firmado em orientação normativa editada pelo órgão central competente da Administração Pública Federal; ou

III - tenha por objeto questão de alta relevância.

8. Dado o contexto dos autos, entende-se que se trata de consulta de alta relevância, de modo que o seu conhecimento pode se dar tanto por meio da regra contida no inciso III, do artigo 39, da Portaria PGF n. 338, de 2016, quanto pela regra do artigo 69, inciso IV, do Anexo ao Decreto n. 11.328, de 2023, que atribui competência à Subprocuradoria Federal de Consultoria Jurídica da PGF para analisar consultas propostas pelos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal e pelos dirigentes máximos das autarquias e fundações públicas federais.

2.2 Fundamentação

9. Como é sabido, a reserva de vagas para negros em concursos públicos é uma ação afirmativa do Estado brasileiro. As ações afirmativas são políticas públicas especiais voltadas ao combate das discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, etc., para promover a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, à saúde, ao emprego, a bens materiais, entre outros.

10. O Estatuto da Igualdade Racial, Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010, estabelece que 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 organizações privadas.

11. No caso específico da reserva de vagas para negros em concursos públicos, a ação afirmativa foi consagrada na Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014, e se materializa por meio de ações que buscam atenuar a discriminação no acesso aos cargos públicos sofrida pela população negra, fruto de um racismo estrutural presente em toda a sociedade e nas instituições públicas.

12. Entre os objetivos a serem alcançados com a política pública em questão, citamos um trecho do Acórdão de julgamento da ADC 41/DF, que declarou a constitucionalidade da Lei n. 12.990, de 2014. Os seus termos são os seguintes:

Em síntese, o requerente posiciona-se pela constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 por três fundamentos. Em primeiro lugar, porque se destina a **reduzir a discriminação racial**, que se manifesta tanto no campo da educação, quanto no **mercado de trabalho**. Em segundo lugar, porque busca promover a **igualdade material**, de modo a “efetivar a igualdade de oportunidade entre os negros e brancos no país”. Em terceiro lugar, porque busca proporcionar uma **maior representatividade aos negros e pardos no serviço público federal**, “garantindo que os quadros do Poder Executivo **reflitam a realidade da população brasileira**”.

(...)

Em suas informações, a Presidência da República sustentou a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, por se tratar de proposição “dirigida à máxima realização dos direitos fundamentais da igualdade, em sua dimensão material, da liberdade, da dignidade da pessoa humana e do princípio da justiça social”. Defendeu que a **reserva de vagas para negros se destina à correção ou, ao menos, atenuação da distorção material correspondente à participação reduzida de negros no serviço público federal**, em especial nas carreiras de maior remuneração e acesso a espaços de poder. (destaques acrescidos)

13. A presente manifestação não se presta a defender a constitucionalidade da política pública consagrada na Lei n.

12.990, de 2014, pois isso já foi feito tempos atrás. O que se busca agora é a solução jurídica para dar mais efetividade à lei, considerando que foi verificada uma falha em sua aplicação em um caso concreto.

14. Da leitura da Lei n. 12.990, de 2014, percebemos a sua característica de temporariedade, já que o *caput* do artigo 6º estipula a sua vigência por dez anos. Assim, a política de reserva de vagas para negros nos concursos públicos no âmbito da administração pública federal deixará de existir em 10/06/2024, caso não seja editada nova lei com o mesmo teor.

15. O que se pretendeu com esse aspecto temporal da lei foi que a implementação da política pública de reserva de vagas se aperfeiçoasse no tempo e que, uma vez impactada positivamente a realidade, houvesse um aumento do número de negros na administração pública federal correspondente ao percentual na população total do país.

16. Com o fim do prazo de vigência da lei, necessariamente deve ser feita uma reavaliação da política pública, de forma a aferir a necessidade ou não de sua continuação. Vejamos o que dispõe o artigo 5º da Lei n. 12.990, de 2014:

O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

17. Por seu turno, o artigo 59 da Lei n. 12.288, de 2010, assevera:

O Poder Executivo federal criará instrumentos para aferir a eficácia social das medidas previstas nesta lei e efetuará seu monitoramento constante, com a emissão e a divulgação de relatórios periódicos, inclusive pela rede mundial de computadores.

18. No presente momento, não possuímos informações sobre uma avaliação válida e oficial da política pública que sirva como uma "prestação de contas" com a sociedade civil e política sobre o estado da arte e sobre a efetividade da ação afirmativa em comento. Ou seja, não sabemos se a aplicação da Lei n. 12.990, de 2014, foi avaliada e/ou monitorada entre 2015 e 2024.

19. Contudo, sabemos que está em tramitação o Projeto de Lei n. 1958, de 2021, de autoria do Senador Paulo Paim, cujo teor é similar ao da Lei n. 12.990, de 2014, com algumas alterações, das quais destacamos o aumento do percentual de 20% (vinte por cento) para 30% (trinta por cento) de vagas a serem reservadas para negros e o aumento do prazo de vigência da política pública, que passaria para 25 (vinte e cinco) anos.

20. No Parecer da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa sobre o Projeto de Lei n. 1.958, de 2021, afirmou-se o seguinte:

Não obstante os avanços importantíssimos trazidos pela Lei n. 12.990, de 2014, a análise dos dados apresentados por órgãos governamentais e de apoio, a realização de audiência pública nesta Comissão em 22 de novembro de 2023 e as discussões com integrantes do Poder Executivo revelaram que, **após quase dez anos de vigência do referido diploma, há espaço para – e, certamente, há necessidade de – mudanças que visem ao aprimoramento da ação afirmativa.**

Nesse sentido, a partir de contribuições do Executivo, sobretudo do Ministério da Igualdade Racial (MIR), em conjunto com o Ministério dos Povos Indígenas (MPI), o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), e o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), foi possível construir a emenda substitutiva que apresentamos abaixo.

Primeiramente, optamos por aumentar o percentual mínimo das vagas reservadas às pessoas negras, elevando-o de 20% para 30%, a ser aplicado sempre que o número de vagas oferecidas for igual ou superior a dois. Isso porque **os dados revelam que a presença da população negra no âmbito da administração pública federal se encontra bem abaixo do que se visava com a ação afirmativa – ou seja, bem abaixo do percentual desse segmento na população total do País –, em razão de determinados gargalos nos concursos públicos que possibilitaram a não observância do que prevê a Lei nº 12.990, de 2014**, como, por exemplo, o extremado fracionamento de vagas, que também buscamos solucionar com a emenda apresentada. Assim, temos pressa para que a população negra, que hoje representa cerca de 56% da sociedade brasileira, tenha participação efetiva nas instâncias decisórias. (destaques acrescidos)

21. Temos conhecimento também da publicação do relatório "Síntese de evidências da avaliação da Lei n. 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a Lei n. 12.711/2012"^[11], no ano de 2021, onde se demonstrou que somente 0,53% (zero vírgula cinquenta e três por cento) de pessoas negras haviam sido nomeadas em vagas reservadas para o cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior em universidades federais, ou seja, a cada 200 (duzentas) pessoas negras que deveriam ter sido contemplados com as cotas, apenas 1 tomou posse no serviço público.

22. Além desses estudos, mais um relatório baseado em evidências, "A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes" traz a análise dos últimos editais publicados por 61 (sessenta e um) órgãos federais. Na tentativa de responder o que explicaria a baixa eficácia na implementação da Lei de Cotas Raciais, chegou-se a evidências que demonstram mecanismos de burla (intencionais ou não) à aplicação da lei.

23. Independentemente da avaliação macro a ser feita pelas instituições competentes para elaboração e legislação quanto à política pública de reserva de vagas para negros ou das avaliações específicas mencionadas acima, no caso concreto já se verificou que os objetivos trazidos pela lei não foram atingidos. A Universidade Federal de Pelotas fez o seu trabalho de *accountability* e propôs solução para o problema concreto encontrado.

24. Como informado pela Reitora da Universidade Federal de Pelotas, após uma avaliação de implementação da norma, observou-se que "de 2015 a 2021, das 56 (cinquenta e seis) vagas reservadas para cotas raciais em concursos docentes, somente 9

(nove) foram ocupadas por cotistas, deixando 47 (quarenta e sete) docentes negros(as) de fora do quadro da UFPel". Ainda em suas palavras:

Em 2022, após amplo estudo, o Conselho Coordenador do Ensino da Pesquisa e da Extensão (COCEPE) da UFPel tomou medidas para tentar corrigir essa distorção fazendo inserir nas normativas internas da UFPel a exigência de representatividade negra e feminina nas bancas de avaliação e a necessidade de justificar descontos em notas da prova didática.

Essas "singelas" mudanças resultaram na ocupação de 100% das vagas reservadas para as cotas a partir de então, confirmando que o processo estava viciado. Todas as vagas reservadas ao sistema de cotas foram preenchidas desde então!

Restou assim evidenciado que embora até então a UFPel reservasse as vagas para o desejado cumprimento da lei de cotas, a dinâmica de realização dos concursos e demais regramentos impediam que materialmente a normativa se concretizasse.

25. Assim, a prática adotada dentro da autonomia administrativa da instituição de ensino possibilitou, sem ferir lei maior, o estabelecimento de normas internas para a realização de concurso para o ingresso nas carreiras e cargos do Magistério Federal, tendo evitado que se prolongasse por mais tempo a distorção verificada.

26. Com essa ação de gestão da Universidade Federal de Pelotas, confirma-se a necessidade de maior representatividade dessa parcela populacional na administração pública, pois somente assim serão alcançados mais rapidamente os resultados positivos da política pública para esse grupo.

27. Ainda que se reconheça que, de um modo geral, a implementação da Lei n. 12.990, de 2014, atingiu os objetivos iniciais da política pública, localmente, como demonstrado, os resultados foram prejudiciais ao grupo destinatário, reduzindo-lhes, assim, as oportunidades de acesso aos cargos públicos.

28. Considerando essa situação fática especificamente constatada, entendemos possível a aplicação de percentual superior a 20% (vinte por cento) para reserva de vagas para negros, nos concursos seguintes para provimentos de cargos na Universidade Federal de Pelotas, enquanto vigente a política pública trazida pela Lei n. 12.990, de 2014, como forma de recomposição dos quadros nos percentuais representativos da população negra e de atendimento correto da lei.

29. Como se percebe, a vantagem jurídica a ser implementada com o aumento do percentual de reserva de vagas é absoluta e virtualmente idônea para reverter o quadro de exclusão localmente estabelecido, sendo capaz de gerar mais consequências positivas do que negativas, se observada a proporcionalidade.

30. O acréscimo do percentual, assim, se prestaria a promover a igualdade material não atingida em virtude da adoção de procedimentos equivocados, observando-se o princípio da proporcionalidade em todas as suas dimensões. Além disso, mesmo que aplicado percentual superior a 20% (vinte por cento) mantém-se a constitucionalidade e a legalidade do fator de distinção, já que não haverá violação ao princípio do concurso público.

31. Registre-se que o percentual a ser estabelecido deverá se manter temporário tal qual a lei, estritamente condicionado à correção do quadro de equivocada implementação da lei que deu origem ao aumento, desde que seja aplicado enquanto vigente a Lei n. 12.990, de 2014, ou edição de lei posterior que garantam o direito de reserva de vagas a negros.

32. Além disso, todas as possíveis formas de "burla" à aplicação da lei devem ser rechaçadas. Ou seja, não basta estabelecer um percentual às cotas; é preciso garantir que todos os procedimentos deem efetividade ao percentual estabelecido na lei.

33. Sobre o percentual a ser estabelecido, é preciso deixar claro que a proporcionalidade deve ser buscada, sendo prudente, a nosso sentir, a aplicação não superior a 30% (trinta por cento), tal como consta no Projeto de Lei n. 1.958, de 2021, não por qualquer força enquanto projeto, mas em razão dos fundamentos aportados para embasar esse percentual até o momento.

34. Mesmo que o referido projeto de lei venha a não prosperar, entendemos que o aumento do número percentual de reservas de vagas pode ser implementado especificamente para corrigir os equívocos locais de implementação dessa política, sendo razoável que o interesse público seja plenamente satisfeito com a reserva e o ingresso de uma parcela maior de pessoas negras na Universidade Federal de Pelotas por concurso público até que seja zerado o saldo de provimentos frustrados no período de 2015 a 2021.

35. Ademais, apesar das disposições do artigo 5º da Lei n. 12.990, de 2014, e do artigo 59 da Lei n. 12.288, de 2010, essas normas não trataram das soluções a serem adotadas em caso de constatação de seu descumprimento sob o aspecto material. Mas isso não impede que as instituições adotem medidas necessárias para o efetivo cumprimento da política pública, de modo a neutralizar ou reduzir os efeitos da discriminação racial.

36. Por fim, importa-nos registrar que no Poder Judiciário, no Ministério Público e em alguns estados e municípios brasileiros o percentual de reserva de vagas é fixado em valor mínimo de 20% (vinte por cento) e com o fundamento na Lei n. 12.990, de 2014, mesmo que esta não lhes seja obrigatória. Vejamos:

RESOLUÇÃO CNJ n. 203, DE 23 DE JUNHO DE 2015

RESOLVE:

Art. 1º A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimentos de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário, inclusive de ingresso na magistratura, dar-se-á nos termos desta Resolução.

Art. 2º Serão reservadas aos negros o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário

enumerados no art. 92, I-A, II, III, IV, V, VI e VII, da Constituição Federal e de ingresso na magistratura dos órgãos enumerados no art. 92, III, IV, VI e VII.

RESOLUÇÃO CNJ Nº 81, DE 9 DE JUNHO DE 2009

(...)

Art. 3º O preenchimento de 2/3 (dois terços) das delegações vagas far-se-á por concurso público, de provas e títulos, destinado à admissão dos candidatos que preencherem os requisitos legais previstos no artigo 14 da Lei Federal nº 8.935/94; e o preenchimento de 1/3 (um terço) das delegações vagas far-se-á por concurso de provas e títulos de remoção, com a participação exclusiva daqueles que já estiverem exercendo a titularidade de outra delegação, de notas ou de registro, em qualquer localidade da unidade da federação que realizará o concurso, por mais de dois anos, na forma do artigo 17 da Lei Federal nº 8.935/94, na data da publicação do primeiro edital de abertura do concurso.

§ 1º Serão reservadas aos negros o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) das serventias vagas oferecidas no certame de provimento, aplicando-se a [Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015 \(redação dada pela Resolução n. 382, de 16.03.2021\)](#)

DECRETO Nº 9.522, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2021 (município de Santos/SP)

(...)

Art. 2º Nos editais de concursos públicos destinados à investidura em cargos de provimento efetivo e em empregos públicos, todos os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão observar o limite mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas para negros.

LEI Nº 11.015, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2021 (Estado do Rio Grande do Norte)

(...)

Art. 1º Fica assegurada às negras e aos negros a reserva de no mínimo 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos públicos da administração pública direta e indireta de quaisquer dos Poderes do Estado do Rio Grande do Norte.

RESOLUÇÃO CNMP Nº 170, DE 13 DE JUNHO DE 2017

(...)

Art. 1º A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e vitalícios nos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, dar-se-á nos termos desta Resolução.

Art. 2º Serão reservadas aos negros o mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Conselho Nacional do Ministério Público e do Quadro de Pessoal do Ministério Público, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.

37. Assim, reforça-se o argumento de que a oferta de vagas reservadas em percentual superior a 20% (vinte por cento), desde que não ultrapasse o percentual de 30% (trinta por cento), apresenta-se razoável para, pouco a pouco, durante a vigência dessa política, compensar as vagas reservadas que não foram providas na Universidade Federal de Pelotas no período de 2015 a 2021.

3. CONCLUSÃO

38. Pelo exposto, entende-se possível a oferta de vagas reservadas para negros nos concursos públicos seguintes realizados pela Universidade Federal de Pelotas em percentual superior a 20% (vinte por cento), desde que não ultrapasse o percentual de 30% (trinta por cento), com o objetivo específico de compensar a frustração de provimentos anteriores motivada pela equivocada aplicação dessa política no âmbito da referida Universidade, isso enquanto vigente a política pública em questão.

À consideração superior.

VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA
Procuradora Federal

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00407005479202483 e da chave de acesso 88069a13

Notas

1. [^]Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6672>. Acesso em 27 de março de 2024, às 12:31.



Documento assinado eletronicamente por VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1448127518 e chave de acesso 88069a13 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 17-04-2024 14:44. Número de Série: 65437255745187764576406211080. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
SUBPROCURADORIA FEDERAL DE CONSULTORIA JURÍDICA
CONSULTORIA FEDERAL EM EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

DESPACHO n. 00026/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU

NUP: 00407.005479/2024-83

INTERESSADOS: UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

ASSUNTOS: CONCURSO PÚBLICO

Sra. Subprocuradora Federal de Consultoria Jurídica,

1. Estou de acordo com o PARECER n. 0001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU.
2. Sugiro aprovação e posterior ciência à Magnífica Reitora da Universidade Federal de Pelotas, bem como à Procuradoria Federal junto à UFPel.

Brasília, 02 de abril de 2024.

JEZIEL PENA LIMA
Consultor Federal em Educação, Ciência, Tecnologia e Inovação

1. De acordo.
2. À consideração da Sra. Procuradora-Geral Federal

ANA PAULA PASSOS SEVERO
Subprocuradora Federal de Consultoria Jurídica

1. Aprovo o PARECER n. 0001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU.
2. Retorne à Subprocuradoria Federal de Consultoria Jurídica.

ADRIANA MAIA VENTURINI
Procuradora-Geral Federal

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00407005479202483 e da chave de acesso 88069a13



Documento assinado eletronicamente por ADRIANA MAIA VENTURINI, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1456119359 e chave de acesso 88069a13 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ADRIANA MAIA VENTURINI, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 17-04-2024 17:38. Número de Série: 65437255745187764576406211080. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por JEZIEL PENA LIMA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1456119359 e chave de acesso 88069a13 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JEZIEL PENA LIMA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 15-04-2024 16:24. Número de Série: 65437255745187764576406211080. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por ANA PAULA PASSOS SEVERO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1456119359 e chave de acesso 88069a13 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ANA PAULA PASSOS SEVERO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 15-04-2024 14:19. Número de Série: 65437255745187764576406211080. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



PARECER N° 3/2024 - SODS (11.01.21)

(N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/documentos/> informando seu número: 3, ano: 2024, tipo: **PARECER**, data de emissão: 14/08/2024 e o código de verificação: 81bb46927f

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

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.

Vigência

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam reservadas 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, na forma desta Lei.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o [§ 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no [art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#).

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos. [\(Vide ADI 7654\)](#)

Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília, 9 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA ROUSSEFF
Miriam Belchior
Luiza Helena de Bairros

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.6.2014

*



LEI N° 2/2014 - SODS (11.01.21)

(N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/documentos/> informando seu número: 2, ano: 2014, tipo:
LEI, data de emissão: 14/08/2024 e o código de verificação: **d954175714**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 015, DE 29 DE SETEMBRO DE 2022.

Institui e regulamenta a Política de ações de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras para fins de preenchimento das vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) nos processos seletivos da UFOB.

A CÂMARA DE ENSINO, ASSUNTOS ESTUDANTIS E AÇÕES AFIRMATIVAS – CEEA, ASSESSORA AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA - UFOB, no uso de suas atribuições legais, e considerando a deliberação extraída da sua 20ª Reunião Ordinária, realizada nos dias 22 e 29 de setembro de 2022, homologada na 34ª Reunião Ordinária do Conselho Universitário, realizada no dia 06 de outubro de 2022,

CONSIDERANDO o Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, da Presidência da República, que promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 3º, 5º, 206 e 207 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, da Presidência da República, que estabelecem os objetivos da República e os direitos fundamentais;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, da Presidência da República, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993, da Presidência da República, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, da Presidência da República, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

CONSIDERANDO a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, da Presidência da República, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, da Presidência da República, que dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT–, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, da Presidência da República, que institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, da Presidência da República, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências;

CONSIDERANDO o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012, da Presidência da República, que regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio;

CONSIDERANDO a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012, e demais atos normativos posteriores;

CONSIDERANDO os atos normativos do Ministério da Educação, que dispõe sobre o Sistema de Seleção Unificada – Sisu;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, da Presidência da República, que 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;

CONSIDERANDO os atos normativos que dispõem sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-graduação;

CONSIDERANDO os atos normativos que regulamentam o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, resolve:

CAPÍTULO I
DA FINALIDADE

Art. 1º Esta resolução institui e regulamenta a Política de ações de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras (pretas/pardas) para fins de preenchimento das vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) nos cursos de graduação e pós-graduação, nos concursos e processos seletivos públicos e de estágios institucionais da Universidade Federal do Oeste da Bahia - UFOB.

§1º Será(ão) denominado(s) para fins desta Política como processo(s) seletivo(s) o(s) preenchimento(s) de vaga(s) mencionadas no **caput**.

§2º O procedimento de heteroidentificação complementar obedecerá às regras regulamentadas nesta Política e legislação vigente.

§3º Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada.

§4º Considera-se pessoa negra aquela que possui características fenotípicas negróides expressas fisicamente, como a cor da pele, a textura do cabelo e as características faciais (formatos nasal e labial).

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º São princípios e diretrizes dos procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre as pessoas candidatas submetidas ao procedimento de heteroidentificação;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Resolução e na legislação vigente;

V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e

VI - garantia da efetividade da Política de ação afirmativa no preenchimento das vagas reservadas às pessoas candidatas negras nos processos seletivos da UFOB.

Art. 2º-A. A Comissão Ampliada de Heteroidentificação tem como finalidade assegurar o direito da ocupação regular das vagas reservadas às pessoas negras candidatas (pretas/pardas) nos processos seletivos da UFOB, por meio de organização, planejamento e deliberação dos procedimentos institucionais de heteroidentificação complementares à autodeclaração étnico-racial. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

CAPÍTULO III
DA COMISSÃO AMPLIADA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

~~Art. 3º O procedimento de heteroidentificação será realizado por Comissão Ampliada de Heteroidentificação, subdividida em 03 (três) subcomissões:~~

Art. 3º O procedimento de heteroidentificação será realizado por distintas Bancas de Heteroidentificação, sob a coordenação e orientação da Comissão Ampliada de Heteroidentificação: [\(Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

I - banca de heteroidentificação;

II - banca de averiguação de denúncia; e

III - banca de heteroidentificação recursal.

~~§1º O procedimento de heteroidentificação deverá ser realizado exclusivamente por pessoas participantes da Comissão Ampliada de Heteroidentificação da UFOB, atendida a legislação vigente.~~

§1º O procedimento de heteroidentificação deverá ser realizado exclusivamente por pessoas participantes da Comissão Ampliada de Heteroidentificação da UFOB e/ou que façam parte de um Banco Reserva de Heteroidentificação composto de pessoas com formação e/ou experiência sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, atendida a legislação vigente. [\(Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

~~§2º Os membros da Comissão Ampliada de Heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais das pessoas candidatas a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.~~

§2º As pessoas membras das Bancas de Heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais das pessoas candidatas a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§3º Será resguardado o sigilo dos nomes das pessoas participantes da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos.~~

§3º Será resguardado o sigilo dos nomes das pessoas participantes das bancas de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§4º Os currículos das pessoas integrantes da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados no sítio eletrônico da UFOB.~~

§4º Os extratos/resumos dos currículos das pessoas integrantes da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados no sítio eletrônico da UFOB. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

Art. 4º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação complementar à autodeclaração será constituída por pessoas com:

- I - reconhecida idoneidade moral;
- II - naturalidade brasileira;
- III - formação e/ou experiência sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo; e
- IV - compreensão das relações cotidianas da população negra e sua construção identitária.

~~Art. 5º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação, com caráter permanente e deliberativo, será composta por pessoas servidoras docentes e técnico-administrativos da UFOB e servidores de outros órgãos públicos, estudantes e integrantes da comunidade local e regional bem como representantes dos segmentos sociais beneficiários das ações afirmativas relativas às cotas raciais.~~



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

Art. 5º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação, com caráter permanente e deliberativo, será composta por pessoas servidoras docentes e técnico-administrativas em educação da UFOB, estudantes de graduação e pós-graduação da UFOB e, preferencialmente, servidoras de outros órgãos públicos, integrantes da comunidade local e regional, bem como representantes dos segmentos sociais beneficiários das ações afirmativas relativas às cotas raciais. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§1º Para a composição desta Comissão, será assegurada a diversidade étnica, de gênero e, preferencialmente, de naturalidade.

~~§2º As pessoas integrantes da Comissão Ampliada de Heteroidentificação terão mandatos de 02 (dois) anos, podendo serem reconduzidas por igual período.~~

§2º As pessoas integrantes da Comissão Ampliada de Heteroidentificação terão mandatos de 04 (quatro) anos, podendo serem reconduzidas por igual período. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§2º-A. A Comissão Ampliada de Heteroidentificação poderá renovar, a cada ano, parte de seu quadro permanente de pessoas membras diante da necessidade de recomposição das vagas por vacância. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§3º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação reunirá a totalidade das subcomissões dispostas no art. 3º e deliberará pela maioria simples de seus membros, considerando a presença da maioria absoluta das vagas efetivamente preenchidas.~~

§3º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação deliberará pela maioria simples de seus membros, considerando a presença da maioria absoluta das vagas efetivamente preenchidas. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§4º A presidência da Comissão Ampliada de Heteroidentificação será ocupada por pessoa eleita, entre os pares, em reunião ordinária do pleno, formalizada através de correspondência endereçada à Reitoria.~~

§4º A presidência e a vice-presidência da Comissão Ampliada de Heteroidentificação será ocupada por pessoa eleita, entre os pares, em reunião ordinária do pleno, formalizada por meio de correspondência endereçada à Reitoria. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

§5º A presidência da banca de heteroidentificação, da banca de averiguação de denúncia e da banca de heteroidentificação recursal é temporária, alternativa e ocupada por pessoa eleita, entre os pares, em reunião de instalação.

§6º Em caso de impedimento da presidência, haverá substituição pela vice-presidência.

~~Art. 6º A composição mínima da Comissão Ampliada de Heteroidentificação contemplará as seguintes representações:~~

Art. 6º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação será composta, no mínimo, das seguintes representações: (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~I — 06 (seis) docentes titulares e 03 (três) suplentes;~~

I - 06 (seis) docentes; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~II — 04 (quatro) estudantes titulares e 02 (dois) suplentes;~~

II - 04 (quatro) estudantes; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~III — 04 (quatro) técnico-administrativos em educação titulares e 02 (dois) suplentes;~~

III - 04 (quatro) técnico-administrativos em educação; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~IV — 02 (dois) membros titulares da sociedade civil e 01 (um) suplente; e~~

IV - 01 (um) membro da sociedade civil; e (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~V — 02 (dois) servidores de outros órgãos públicos e 01 (um) suplente.~~

V - 01 (um) servidor de outro órgão público. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§1º Na Comissão Ampliada de Heteroidentificação, poderão ser inseridas mais pessoas membras para melhor atender às demandas da multicampia, desde que seja respeitada a proporcionalidade entre as representações e observado o disposto no art. 4º e § 1º do art. 5º.~~

§1º Em caso de não preenchimento do número de vagas, de uma ou mais das representações previstas no **caput**, não haverá impedimento para a composição da Comissão Ampliada de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

Heteroidentificação e de sua atuação. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§1º-A. No processo seletivo para composição da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, caso haja número de pessoas inscritas e selecionadas superior ao mínimo exigido nesta resolução, estas pessoas poderão compor esta Comissão, não ultrapassando duas vezes a quantidade mínima estabelecida por representação, conforme o **caput**. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§2º As pessoas membras serão selecionadas por meio de chamada pública, realizada em conjunto pelos órgãos gestores das ações afirmativas, de ensino de graduação, de ensino de pós-graduação, de gestão de pessoas e direção de Centro, designadas mediante portaria da Reitoria, sendo observados os critérios previstos no art. 4º e § 1º do art. 5º, mediante escuta de seus pares, quando for o caso.~~

§2º As pessoas membras serão selecionadas por meio de chamada pública, realizada em conjunto com os órgãos gestores das ações afirmativas, de ensino de graduação, de ensino de pós-graduação, de gestão de pessoas e direção de Centro, designadas mediante portaria da Reitoria, sendo observados os critérios previstos no art. 4º e § 1º do art. 5º, mediante escuta de seus pares, quando for o caso. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§3º Os habilitados na chamada pública do §2º comporão banco de pessoas para atendimento institucional. (Revogado pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)~~

§4º As pessoas representantes da sociedade civil poderão ser indicadas, preferencialmente, por entidades civis ligadas aos movimentos negros organizados e/ou através de manifestação voluntária de interesse, considerando as condições elencadas no art. 4º, § 1º do art. 5º e § 1º do art. 6º.

~~§5º Em caso de impedimento ou suspeição, o membro da comissão de heteroidentificação será substituído por suplente. (Revogado pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)~~

CAPÍTULO III-A
BANCO RESERVA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

Art. 6º-A. O Banco Reserva de Heteroidentificação auxiliará a Comissão Ampliada de Heteroidentificação integrando a(s) banca(s) de heteroidentificação. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

Art. 6º-B. O Banco Reserva de Heteroidentificação é composto por pessoas habilitadas para atuar nas bancas de heteroidentificação, considerando as condições elencadas no art. 4º, § 1º do art. 5º e § 1º do art. 6º. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Art. 6º-C. O Banco Reserva de Heteroidentificação será formado, considerando as condições elencadas no art. 4º, § 1º do art. 5º e § 1º do art. 6º, através das seguintes modalidades: [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

I - pessoas selecionadas por meio de chamada pública; [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

II - cadastro de reserva da chamada pública para a composição da Comissão Ampliada de Heteroidentificação; [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

III - por meio de convite às pessoas representantes da sociedade civil ligadas aos movimentos negros organizados; e [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

IV - através de manifestação voluntária de interesse. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Parágrafo único. A organização do Banco Reserva de Heteroidentificação é de responsabilidade da Comissão Ampliada de Heteroidentificação. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Art. 6º-D. A convocação das pessoas que compõem o Banco Reserva de Heteroidentificação para a composição de Bancas de Heteroidentificação será realizada pela presidência ou vice-presidência da Comissão Ampliada de Heteroidentificação por e-mail, mediante as demandas institucionais dos processos de heteroidentificação. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Art. 6º-E. A atuação das pessoas que compõem o Banco Reserva de Heteroidentificação será de caráter eventual, temporário e pontual mediante a convocação para participação na Banca de Heteroidentificação. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Art. 6º-F. A UFOB promoverá cursos formativos que tratam das políticas de ações afirmativas, bancas de heteroidentificação, cotas e reservas de vagas para as pessoas da Comissão Ampliada de Heteroidentificação e do Banco Reserva de Heteroidentificação. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

CAPÍTULO IV DA COMPOSIÇÃO DA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

~~Art. 7º A Banca de Heteroidentificação, com caráter temporário e deliberativo, será composta por 05 (cinco) titulares e 03 (três) suplentes das pessoas membras da Comissão Ampliada de Heteroidentificação.~~

Art. 7º A Banca de Heteroidentificação, com caráter temporário e deliberativo, será composta por 05 (cinco) titulares e 03 (três) suplentes das pessoas membras da Comissão Ampliada de Heteroidentificação e do Banco Reserva de Heteroidentificação. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§1º A distribuição das representações da Banca de Heteroidentificação seguirá o seguinte formato:

~~I — 04 (quatro) pessoas servidoras em exercício;~~

I - pessoas servidoras docentes em exercício; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~II — 02 (duas) pessoas estudantes;~~

II - pessoas servidoras técnico-administrativas em educação em exercício; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~III — 01 (uma) pessoa da sociedade civil; e~~

III - pessoas estudantes de graduação e/ou pós-graduação; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~IV — 01 (uma) pessoa servidora de outro órgão público.~~

IV – pessoas da sociedade civil; e (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

V - pessoas servidoras de outros órgãos públicos. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§1º-A. A Banca de Heteroidentificação deverá ser composta por, no mínimo, 03 (três) das representações constantes no §1º do **caput**. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

§2º A Banca de Heteroidentificação é responsável pela realização do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração das(os) candidatas(os) às vagas reservadas às pessoas negras nos processos seletivos da UFOB.

§3º No parecer, os nomes e os votos das pessoas membras da Banca de Heteroidentificação serão mantidos em sigilo, podendo haver disponibilização dos nomes apenas mediante solicitação dos órgãos de controle interno e externo.

§4º É vedada a disponibilização dos pareceres individuais emitidos pelas pessoas integrantes da Banca de Heteroidentificação.

§5º No parecer, a homologação ou não homologação do procedimento de heteroidentificação pode ser por unanimidade ou por maioria simples.

Art. 8º Os processos seletivos seguirão os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata nos termos desta resolução.

Art. 9º Para concorrer às referidas vagas reservadas às pessoas negras nos processos seletivos da UFOB, a(o) candidata(o) deverá se autodeclarar preta(o) ou parda(o), por meio de indicação de campo específico no ato da inscrição.

Art. 10 A autodeclaração da pessoa candidata como negra goza da presunção relativa de veracidade.

§1º Sem prejuízo do disposto no **caput**, a autodeclaração da pessoa candidata será complementada mediante procedimento de heteroidentificação.

§2º A Banca de Heteroidentificação tem autonomia para a realização do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata.

§3º Durante o procedimento de heteroidentificação, no momento da votação de cada pessoa integrante da Banca de Heteroidentificação, caso haja a dúvida justificada em relação ao fenótipo da pessoa candidata, a decisão da Banca deverá ser guiada pela prevalência da autodeclaração dada pela própria pessoa candidata.

Art. 11. Nos processos seletivos da UFOB, a pessoa que manifestar interesse em concorrer às vagas reservadas às(aos) negras(os), quando obtiver nota para aprovação na ampla concorrência e atender às condições de habilitação e heteroidentificação estabelecidas em edital específico, ocupará a vaga de ampla concorrência, ficando a vaga reservada para pessoas negras disponível para a(o) próxima(o) candidata(o) aprovada(o), exceto nos casos em que exista(m) legislação(ões) em contrário.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

Art. 12. O procedimento de heteroidentificação complementar ocorrerá, preferencialmente, antes da confirmação definitiva de matrícula nos cursos de graduação e pós-graduação e antes da homologação do resultado final do concurso público ou processo seletivo de docente por tempo determinado ou estágio institucional.

§1º Para todas as(os) candidatas(os) a reserva de vagas para pessoas negras nos processos seletivos da UFOB, o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração será realizado, prioritariamente, de modo presencial.

§2º Em casos de excepcionalidade, visando atender à necessidade temporária de interesse público, o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração poderá ser realizado de forma telepresencial com todas as pessoas candidatas, conforme o princípio da isonomia.

§3º Em situações excepcionais em que o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração não for efetuado antes da realização da matrícula ou homologação do resultado final do processo seletivo, a pessoa candidata será submetida posteriormente a esse procedimento, podendo acarretar em seu desligamento do curso de graduação ou pós-graduação ou revogação do ato de nomeação, por meio de procedimento administrativo, do concurso público ou processo seletivo, no caso de indeferimento.

§4º O parecer da Banca será emitido após cada procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, exigindo, no mínimo, aprovação por maioria simples das pessoas membras, considerando como único critério as características fenotípicas das(os) candidatas(os) às vagas reservadas às pessoas negras nos processos seletivos da UFOB.

§5º Compreende-se por fenótipo negro, única e exclusivamente, as características físicas da pessoa candidata: cor da pele, textura do cabelo e características faciais (formatos nasal e labial).

~~§6º A pessoa candidata não deverá utilizar maquiagem, óculos (escuros ou de grau), boné, chapéu, lenço, gorro ou qualquer outro item que dificulte a verificação fenotípica, prejudicando a sua identificação.~~

§6º A pessoa candidata não deverá utilizar maquiagem, óculos (escuros ou de grau), boné, chapéu, lenço, gorro ou qualquer outro item que dificulte a verificação fenotípica, prejudicando a sua identificação, salvo exceção aos usos de itens ligados às identidades religiosas. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§7º Não serão considerados fatores genotípicos da pessoa candidata e/ou fenotípicos dos seus parentes ascendentes no procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

§8º Quaisquer registros ou documentos pretéritos não serão considerados, para os fins do **caput**, inclusive imagens e certidões referentes à confirmação em procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração realizados anteriormente em concursos públicos e/ou processos seletivos federais, estaduais, distrital e municipais, bem como informações e documentos referentes à territorialidade e/ou ascendência como pais e avós.

§9º As considerações da Banca de Heteroidentificação serão válidas estritamente para o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades.

§10. É vedado à Banca de Heteroidentificação emitir parecer na presença da pessoa candidata, bem como utilizar procedimentos que possam resultar em situações de constrangimento.

§11. O teor do parecer motivado será de acesso restrito, nos termos da legislação vigente.

~~§12. O resultado do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial será publicado em sítio eletrônico da UFOB, no qual constarão os dados de identificação da(s) pessoa(s) candidata(s) à(s) vaga(s) reservada(s) à(s) pessoa(s) negra(s) nos processos seletivos da UFOB, contendo o parecer da Comissão (homologado ou não homologado) e a justificativa, além das condições para exercício do direito de recurso pela(s) pessoa(s) interessada(s).~~

§12. O resultado do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial será publicado em sítio eletrônico da UFOB, no qual constarão os dados de identificação da(s) pessoa(s) candidata(s) à(s) vaga(s) reservada(s) à(s) pessoa(s) negra(s) nos processos seletivos da UFOB, contendo o parecer da Comissão (homologado ou não homologado) e, no caso de não homologação, a indicação do item não atendido no edital do certame, além das condições para exercício do direito de recurso pela(s) pessoa(s) interessada(s). (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~Art. 13. Todo o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras será filmado e fotografado.~~

Art. 13. No procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração das pessoas negras haverá registro de imagens por meio de filmagem e fotografia. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§1º O material mencionado no **caput** será utilizado na análise de eventuais recursos interpostos pelas pessoas candidatas.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

§2º O material de multimídia coletado pela Comissão de Heteroidentificação deverá ser encaminhado para o órgão responsável pela execução do processo seletivo para ser armazenado, arquivado e tutelado.

§3º A pessoa candidata que se ausentar ou recusar-se a realizar a filmagem e/ou as fotografias durante o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, nos termos do **caput**, será eliminada do processo seletivo.

~~Art. 14. Serão eliminadas do processo seletivo as pessoas candidatas cujo procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração não for homologado por meio de parecer de recurso, emitido pela banca de heteroidentificação recursal, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação em outras categorias de concorrência e independentemente de alegação de boa fé.~~

Art. 14. Nos processos seletivos de ingresso na graduação e na pós-graduação serão eliminadas as pessoas candidatas cujo procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração não for homologado por meio de parecer do recurso, emitido pela banca de heteroidentificação recursal, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação em outras categorias de concorrência e independentemente de alegação de boa-fé. [\(Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Art. 14-A. Nos casos dos procedimentos de heteroidentificação das pessoas candidatas concorrendo às vagas reservadas às pessoas negras nos concursos públicos ou processos seletivos para ocupação de cargos públicos que não obtiverem homologação no procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial, serão realizados os seguintes procedimentos: [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

§1º O candidato cuja autodeclaração não for confirmada em procedimento de heteroidentificação concorrerá às vagas destinadas à ampla concorrência. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

§2º Não concorrerá às vagas de que trata o **caput** e será eliminado do concurso público o candidato que apresentar autodeclaração falsa constatada em procedimento administrativo da comissão de heteroidentificação nos termos do parágrafo único do art. 2º da Lei nº 12.990, de 2014. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

§3º O parecer da Comissão de Heteroidentificação que constatar a falsidade da autodeclaração deverá motivar a sua conclusão nos termos do art. 50 da Lei nº 9.784, de 1999. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

§4º As hipóteses de que tratam o **caput** e o §1º não ensejam o dever de convocar suplementarmente candidatos não convocados para o procedimento de heteroidentificação. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

CAPÍTULO V
DA COMPOSIÇÃO DA BANCA DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA

~~Art. 15. A Banca de Averiguação de Denúncia, com caráter temporário, autônomo e deliberativo, será composta por 05 (cinco) titulares e 03 (três) suplentes, sendo asseguradas as representações das pessoas membras que integram a Comissão Ampliada de Heteroidentificação.~~

Art. 15. A Banca de Averiguação de Denúncia, com caráter temporário, autônomo e deliberativo, será composta por 05 (cinco) titulares e 03 (três) suplentes da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, sendo asseguradas as representações das pessoas membras desta Comissão. [\(Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

§1º Esta Banca será instituída exclusivamente para o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa denunciada, assim como procederá à aprovação do parecer favorável ou desfavorável à admissibilidade da denúncia.

§2º As pessoas integrantes da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, caso tenham participado do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa denunciada e/ou sob suspeição, não deverão compor a Banca de Averiguação de Denúncia em questão.

Art. 16. A UFOB deverá garantir meios de ampla defesa e contraditório às pessoas denunciadas, considerando especialmente as especificidades da multicampia.

Art. 17. A Comissão Ampliada de Heteroidentificação acolherá denúncia referente ao uso indevido de cotas destinadas às pessoas negras, conforme a regulamentação legal em relação à imprescritibilidade de crime de falsidade ideológica.

§1º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação, após acolhimento de denúncia, comunicará ao órgão receptor da denúncia a presença ou ausência de elementos que justifiquem a sua admissibilidade ou não.

§2º O órgão receptor da denúncia será responsável por encaminhar a admissibilidade ou não da denúncia à pessoa denunciada.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

§3º No caso de admissibilidade da denúncia, a Comissão Ampliada de Heteroidentificação solicitará ao órgão competente a abertura de processo administrativo.

§4º A Comissão Ampliada de Heteroidentificação procederá, em reunião do pleno, à definição das pessoas integrantes da Banca de Averiguação de Denúncia.

§5º A Banca de Averiguação de Denúncia poderá, a qualquer tempo, solicitar parecer ou acompanhamento dos trabalhos por parte de órgão especializado e deverá adotar procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa denunciada.

§6º Os trabalhos da Banca de Averiguação de Denúncia deverão ser concluídos no prazo de até 60 (sessenta) dias corridos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.

§7º O pleno da Comissão Ampliada de Heteroidentificação julgará o relatório final apresentado pela Banca de Averiguação de Denúncia em, no mínimo, votação por maioria simples, o qual será encaminhado aos órgãos competentes para as devidas providências, caso não seja interposto o recurso.

Art. 18. Na hipótese de comprovação de uso indevido de vaga destinada às pessoas negras, em processos de averiguação em que sejam assegurados o contraditório, o respeito à dignidade e a ampla defesa, a pessoa denunciada será desvinculada da UFOB:

I - nos cursos de graduação e pós-graduação, haverá cancelamento de matrícula e histórico acadêmico, resultando em desligamento institucional;

II - caso já tenha sido diplomada, a pessoa denunciada ficará sujeita à anulação do diploma e histórico acadêmico, sem prejuízo de outras sanções administrativas, civis e/ou penais cabíveis;

III - em caso de concurso público, ocorrerá exoneração e, conseqüentemente, devido desligamento institucional mediante processo administrativo aberto pela instância competente, conforme estabelece o artigo 2º da Lei 12.990, de 2014;

IV - no caso de docente por tempo determinado, haverá extinção imediata do contrato, sem prejuízo de outras sanções administrativas, civis e/ou penais cabíveis; e

V - na situação de estágio institucional, a pessoa terá seu termo de compromisso definitivamente cancelado, sem prejuízo de outras sanções administrativas, civis e/ou penais cabíveis.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

CAPÍTULO VI DA COMPOSIÇÃO DA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO RECURSAL

~~Art. 19. A Banca de Heteroidentificação Recursal, de caráter temporário, autônomo e deliberativo, está ligada à Comissão Ampliada de Heteroidentificação, tem a função de responder aos recursos originados dos procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração realizados pela Banca de Heteroidentificação ou pela Banca de Averiguação de Denúncia, visando atender ao princípio jurídico do contraditório e ampla defesa.~~

Art. 19. A Banca de Heteroidentificação Recursal, de caráter temporário, autônomo e deliberativo, composta por pessoas membras da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, tem a função de responder aos recursos originados dos procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração realizados pela Banca de Heteroidentificação ou pela Banca de Averiguação de Denúncia, visando atender ao princípio jurídico do contraditório e ampla defesa. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§1º A composição da Banca de Heteroidentificação Recursal será formada por 05 (cinco) titulares e 03 (três) suplentes das pessoas membras da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, distribuídas da seguinte forma:~~

§1º A composição da Banca de Heteroidentificação Recursal será formada por 03 (três) titulares e 02 (dois) suplentes das pessoas membras da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, distribuídas da seguinte forma: (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~I — 03 (três) pessoas servidoras em exercício;~~

I - pessoas servidoras docentes em exercício; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~II — 02 (duas) pessoas estudantes;~~

II - pessoas servidoras técnico-administrativas em educação em exercício; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~III — 01 (uma) pessoa da sociedade civil; e~~

III - pessoas estudantes de graduação ou pós-graduação; (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~IV — 01 (uma) pessoa servidora de outro órgão público.~~



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

IV - pessoas da sociedade civil; e (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

V - pessoas servidoras de outros órgãos públicos. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§1º-A. A Banca de Heteroidentificação Recursal deverá ser composta por, no mínimo, três das representações constantes no §1º do **caput**. (Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

~~§2º A Banca de Heteroidentificação Recursal poderá ser ampliada para melhor atender às demandas da multicampia, desde que considere a proporcionalidade entre as representações. (Revogado pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)~~

§3º No âmbito recursal, esta Banca é responsável pela realização do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata impetrante do recurso, a partir do material coletado - filmagem e fotografias.

§4º A Banca de Heteroidentificação Recursal não deve ser composta por pessoas integrantes da Banca de Heteroidentificação que realizou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata impetrante do recurso.

§5º Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos dos artigos 18 a 21 da Lei nº 9.784, de 1999, a pessoa participante da Banca de Heteroidentificação Recursal será substituída por suplente.

§6º Os trabalhos da Banca de Heteroidentificação Recursal deverão ser concluídos no prazo de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir do recebimento do processo, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.

CAPÍTULO VII
DOS PROCEDIMENTOS DE INTERPOSIÇÃO DOS RECURSOS JUNTO À BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
RECURSAL

Art. 20. Em primeira instância, cada pessoa candidata indeferida poderá interpor recurso, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da divulgação dos resultados parciais, à Comissão Ampliada de Heteroidentificação, a qual instituirá a Banca de Heteroidentificação Recursal para análise do recurso interposto.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

Art. 21. Para emissão de novo parecer, a Banca de Heteroidentificação Recursal deverá considerar a filmagem e as fotografias registradas durante o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata à vaga reservada às pessoas negras nos processos seletivos da UFOB, bem como o parecer emitido pela Banca de Heteroidentificação ou pela Banca de Averiguação de Denúncia e o conteúdo do recurso elaborado pela pessoa candidata.

Art. 22. Em caso de indeferimento do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, a pessoa candidata ou sua representante legal, poderá interpor recurso, uma única vez, à Banca de Heteroidentificação Recursal.

§1º A pessoa candidata ou sua representante legal poderá interpor recurso exclusivamente contra o resultado do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, mediante requerimento próprio e documentos exigidos por edital específico.

§2º O prazo da interposição de recurso e da apresentação da documentação solicitada em edital será de 10 (dez) dias úteis, a contar da divulgação dos resultados parciais.

CAPÍTULO VIII
DAS DELIBERAÇÕES DA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO RECURSAL

Art. 23. Os recursos serão analisados a partir da filmagem e das fotografias registradas durante o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata à vaga reservada às pessoas negras, parecer emitido pela Banca de Heteroidentificação e conteúdo do recurso apresentado pela pessoa candidata.

Art. 24. No caso de recurso advindo da Banca de Averiguação de Denúncia, serão considerados o relatório final, aprovado no pleno da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, e emitido pela própria Banca de Averiguação de Denúncia, bem como o conteúdo do recurso apresentado pela pessoa denunciada.

Art. 25. Na avaliação pela Banca de Heteroidentificação Recursal, o recurso interposto será considerado deferido ou indeferido por, no mínimo, votação pela maioria simples das pessoas integrantes desta Banca.

Art. 26. Fica vedada à Banca de Heteroidentificação Recursal deliberar na presença da pessoa candidata/denunciada.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

~~Art. 27. Após a análise do recurso, em caso de indeferimento, a pessoa candidata ou denunciada terá, definitivamente, matrícula cancelada no curso de graduação ou pós-graduação, ou será, de forma definitiva, eliminada nos concursos e processos seletivos públicos e de estágios institucionais, perdendo o direito à vaga.~~

Art. 27. Após a análise do recurso, em caso de indeferimento, a pessoa candidata ou denunciada terá, definitivamente, matrícula cancelada no curso de graduação ou pós-graduação, ou comporá a lista da ampla concorrência nos casos dos concursos e processos seletivos públicos e de estágios institucionais, observado o disposto no Art. 14. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

Parágrafo único. Ainda que a pessoa candidata ou denunciada tenha obtido nota suficiente para aprovação nas vagas destinadas à ampla concorrência e apresente razões de boa-fé para justificar o ato, após o indeferimento, não caberá novos recursos administrativos e não haverá nenhum prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 28. O deferimento ou indeferimento do recurso deverá ser devidamente baseado no critério fenotípico e, após o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata/denunciada impetrante do recurso, será emitido parecer circunstanciado, motivado e fundamentado.

~~§1º Nos processos seletivos da UFOB a publicação do resultado do recurso será realizada por meio de comunicação institucional, na qual constará identificação da(s) pessoa(s) candidata(s) pelo(s) número(s) de inscrição no processo seletivo e número do Cadastro de Pessoa Física – CPF, com ocultação dos seis primeiros dígitos, juntamente com a conclusão final do recurso.~~

§1º Nos processos seletivos da UFOB, a publicação de resultado de recurso será realizada por meio de comunicação institucional, na qual constará identificação da(s) pessoa(s) candidata(s) pelo(s) número(s) de inscrição no processo seletivo e número do Cadastro de Pessoa Física – CPF, com ocultação dos 03 (três) primeiros e dos 02 (dois) últimos dígitos, juntamente com a conclusão final do recurso. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023)

§2º Em caso de denúncia, a publicação do resultado do recurso será realizada por meio de comunicado institucional, constando o número do processo e a identificação da pessoa denunciada pelo nome e número de matrícula, juntamente com a conclusão final do recurso.

§3º Nos processos seletivos da UFOB a(s) pessoa(s) candidata(s) que obtiver(em) parecer deferido, após recurso, será(ão) convocada(s) para as próximas etapas previstas em edital específico.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. As designações da Banca de Averiguação de Denúncia, da Banca de Heteroidentificação e da Banca de Heteroidentificação Recursal serão realizadas pela presidência da Comissão Ampliada de Heteroidentificação.

Art. 29-A. A UFOB assegurará a realização dos trabalhos da Comissão Ampliada de Heteroidentificação, observada a disponibilidade orçamentária e financeira. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, de 2023\)](#)

Art. 30. As normas estabelecidas, nesta Resolução, não se aplicam aos editais já publicados anteriormente à sua homologação.

Art. 31. Procedimentos adicionais poderão ser estabelecidos em normas editalícias específicas, observada a legislação em vigor.

Art. 32. Os casos omissos serão resolvidos pela Câmara de Ensino, Assuntos Estudantis e Ações Afirmativas.

Art. 33. Esta Resolução entra em vigor em 1º de dezembro de 2022, justificada pela necessidade de atendimento ao princípio da continuidade do serviço público.

ADMA KÁTIA LACERDA CHAVES
Presidente da Câmara de Ensino, Assuntos
Estudantis e Ações Afirmativas

JACQUES ANTONIO DE MIRANDA
Presidente do Conselho Universitário

ESTA RESOLUÇÃO FOI ALTERADA PELOS SEGUINTE ATOS NORMATIVOS:

RESOLUÇÃO CEEA/CONSUNI/UFOB Nº 024, DE 21 DE SETEMBRO DE 2023.



RESOLUÇÃO CEEA Nº 15/2022 - SODS (11.01.21)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/08/2024 20:22)

GLEICIANNE DOURADO COSTA

COORD.DE SECRETARIA SUPERIOR

SODS (11.01.21)

Matrícula: ###525#0

Visualize o documento original em <https://sig.ufob.edu.br/documentos/> informando seu número: **15**, ano: **2022**, tipo:
RESOLUÇÃO CEEA, data de emissão: **14/08/2024** e o código de verificação: **43200fd7a**