

Parecer: MPC/DRR/161/2024
Processo: @RLA 22/00451355
Origem: Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família
verificar as políticas públicas (planos, programas, ações e iniciativas) planejadas e implantadas pela Administração Pública Estadual a fim de promover a igualdade racial.
Assunto:

Número Unificado: MPC-SC 2.3/2024.163

Tratam os autos de auditoria ordinária realizada na Administração Pública Estadual, tendo por objeto a verificação de políticas públicas planejadas e implantadas pelos órgãos estaduais a fim de promover a igualdade racial.

O Cons. Presidente, à época, autorizou a realização de Auditoria Operacional mediante despacho de fls. 05/06. Assim, foram expedidos os ofícios de apresentação e requisição de documentos aos órgãos da Administração Pública Estadual às fls. 07/60.

As respostas foram encaminhadas pelos seguintes órgãos: Ministério Público de Contas (fls. 62/75); Ministério Público do Estado (fls. 76/344); Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social (fls. 348/371); Tribunal de Justiça (fls. 373/793); Secretaria de Segurança Pública e Perícia Oficial (fls. 795/816); Secretaria de Estado da Educação (fls. 818/838); Defensoria Pública do Estado (fls. 840/885); Secretaria de Estado da Saúde (fls. 887/910); Assembleia Legislativa (fls. 911/916).

Após resposta à audiência, os autos retornaram à Diretoria Técnica, que elaborou o Relatório DAE nº 53/2022¹ sugerindo o que segue:

3.1 Determinar a audiência dos responsáveis: **Governador do Estado, Secretário de Estado de Desenvolvimento Social de Santa Catarina; Presidente do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina; Procurador-Geral de Contas do Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina; Procurador-Geral do Ministério Público do Estado de Santa Catarina; Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina; Defensor Público-Geral da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina; e Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina;** nos termos do art. 29, § 1º, da Lei Complementar (estadual) 202, de 15 de dezembro de 2000, para, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento desta deliberação, com fulcro no art. 46, I, b, do mesmo diploma

¹ Fls. 917/989

legal c/c o art. 124 do Regimento Interno (Resolução TC-06, de 28 de dezembro de 2001), apresentarem considerações ou justificativas acerca das sugestões de recomendações a seguir:

3.1.1 Recomendar ao **Poder Executivo Estadual**:

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

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

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

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

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

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

3.1.4 Recomendar ao **Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC)**, ao **Poder Executivo Estadual** e à **Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (Alesc)**:

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

O Exmo. Relator concordou com a sugestão da área técnica e determinou a audiência nos termos do Relatório DAE nº 53/2023².

Devidamente comunicados, os gestores dos órgãos notificados encaminharam resposta à audiência.

Diante da nova documentação acostada aos autos, a Diretoria de Atividades Especiais reexaminou o processo, formulando o Relatório de apreciação definitiva DAE 46/2023 constante às fls. 1081/1173, cuja conclusão foi a seguinte:

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

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

² Fl. 990

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

3.2.1 Recomendar ao **Poder Executivo Estadual:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8 Dar ciência do Relatório DAE nº 46/2023, do Parecer MPC, do Relatório e Voto do Relator e da decisão DAE que for proferida, ao Governador do Estado de Santa Catarina, à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Santa Catarina; ao Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina; ao Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina; ao Ministério Público do Estado de Santa Catarina; ao Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina; à Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina; à Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina.

Ato contínuo, rumaram os autos para manifestação.

É o relato necessário.

Inicialmente, cumpre destacar o relevante trabalho de auditoria realizado neste processo, especialmente diante da sensibilidade do tema abordado.

Enfatizar a relevância do estudo do racismo estrutural, de modo a aferir o vácuo de cidadania e a ausência de materialização social dos sujeitos/grupos discriminados, não é tarefa fácil. Grupos inferiorizados/discriminados, que são penalizados e sofrem os impactos negativos do crescimento econômico e da exclusão social, também enfrentam dificuldades perante as entidades/órgãos de prestação de serviço público pelo país, seja sob o viés de administrado que procura o serviço, seja como sujeito que busca integrar os quadros da Administração Pública como servidor.

A partir disso, é possível refletir que as situações de injustiça decorrentes da prática de racismo são reproduções da própria organização desigual das sociedades em que algumas parcelas da população (minorias) suportam de maneira desproporcional o desrespeito às diferenças e inexistência de políticas públicas efetivas de integralização de minorias nos campos de representatividade político-social. Tal situação, aliás, é evidente sobretudo em contextos históricos fortemente marcados por situações de desigualdades e injustiças culturalmente enraizadas nos espaços públicos, fortemente relacionados às instituições de Poder (Judiciário, Legislativo e Executivo). Esse contexto fragiliza uma parcela já vulnerável da sociedade, que normalmente não é

a destinatária das decisões das políticas públicas realizadas pelo Estado. Tal conjuntura representa, pois, um desigual acesso e uso da coisa pública.

Feitas essas considerações iniciais, ressalta-se que a DAE, em seu relatório de apreciação, trouxe uma visão geral acerca das questões raciais, demonstrando os conceitos relativos ao racismo, preconceito racial, discriminação racial, além de elaborar uma retrospectiva histórica sobre o racismo no Brasil e o panorama atual do tema.

A despeito da miopia social que alimenta as práticas racistas, os dados apresentados pela auditoria deixam clarividente a flagrante desigualdade racial nos espaços públicos de poder, assim como no campo do trabalho, da educação, da saúde e da segurança pública.

Nesse sentido, evidenciou-se que, apesar de aproximadamente 56% da população brasileira residente se autodeclarar negra em 2021, a taxa de desemprego do 2º trimestre de 2022 foi maior para os negros (de 10,8% a 11,3%) do que para os brancos (7,3%). Na mesma linha, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos de idade ou mais (2019) também é maior para negros (8,2%) do que para a da população branca (3,3%).

Na saúde, o risco de uma criança negra morrer antes dos cinco anos por causas infecciosas e parasitárias é 60% maior do que o de uma criança branca, assim como o risco de morte por desnutrição é 90% maior entre crianças negras que entre brancas.

Segundo dados de 2019, coletados pela auditoria, na segurança pública, os negros foram a maioria das vítimas de homicídio (77%) no Brasil. Os negros também representam a maioria da população prisional (67,5%), conforme aponta o recente Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2022).

Em relação à representatividade nos espaços públicos de poder, constatou-se que, em 2021, o percentual de magistrados negros no Poder Judiciário Brasileiro foi de apenas 12,8%. Os percentuais de servidores e de estagiários apresentaram um aumento gradativo de, respectivamente, 30% e 33,9%. No âmbito do Ministério Público, de acordo com pesquisa realizada em 2015 por amostragem pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESEC) e citada pela DAE, somente 22% dos Promotores e Procuradores eram negros.

Já no âmbito das Cortes de Contas, pesquisa realizada em 2019 pela Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (ATRICON) e também mencionada pela auditoria identificou que a maioria dos Conselheiros e Ministros dos Tribunais de Contas são brancos (65%), ao passo que os negros representam apenas 34,1%.

No cenário catarinense, onde 18,10% da população residente se autodeclarou negra em 2021, a desigualdade racial também é dilacerante. A taxa de desemprego do 2º trimestre de 2022 foi maior para os negros (6,1% – pretos e 5,7% – pardos) do que para os brancos (3,4%); os negros receberam mensalmente menos do que os brancos em 2021 (R\$1.889 – pretos, R\$2.187 – pardos, R\$ 2.842 – brancos); a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade (2019) para a população branca foi de 1,6%, enquanto para os negros foi de 4,3%;

Consoante dados da auditoria:

[...] os negros foram 25% das vítimas de homicídio em Santa Catarina em 2019, apresentando uma diferença de 6,9% em relação à proporcionalidade da população negra no estado (18,10%). Desproporcionalidade ainda maior foi verificada na população prisional (38,75%), o que representa mais do que o dobro da proporção da população negra no estado, segundo dados extraídos do Sistema de Informações do Departamento Penitenciário Nacional (SISDEPEN).

[...].

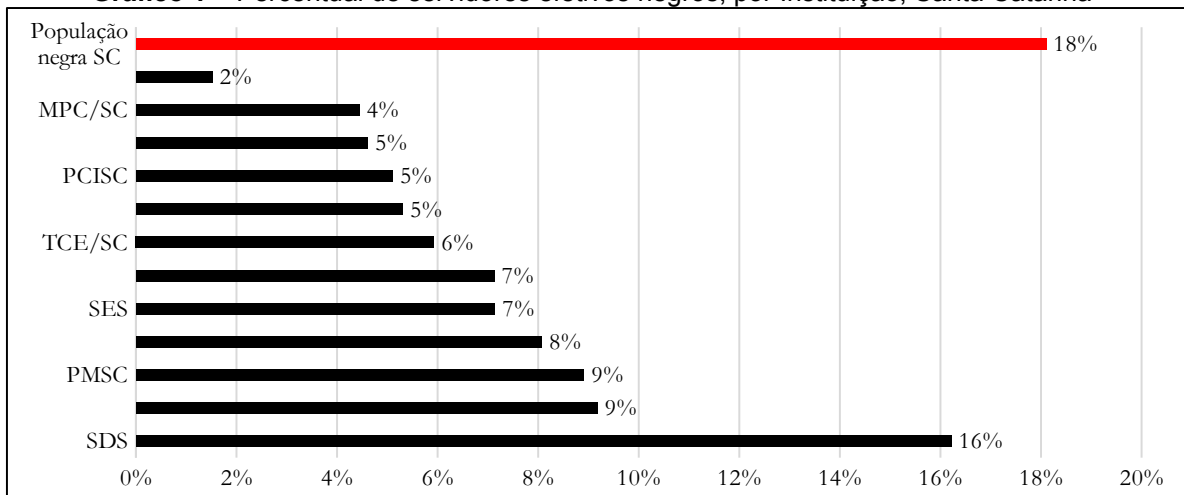
Ainda, no que se refere à moradia, segundo os dados da PNAD do IBGE (2019), há desigualdade racial na proporção da população residente em domicílios próprios, enquanto para os brancos o percentual foi de 77,5%, para os negros o percentual foi de 58,2%. Essa diferença de 19,3 pontos percentuais foi a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

Nesse contexto, interessante ressaltar que Santa Catarina, segundo informações levantadas pela auditoria com base no Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2022), foi o segundo Estado “que mais registrou casos de injúria racial em 2020 e 2021 com, respectivamente, 2.908 e 2.408 casos. Além disso, registrou 101 (2020) e 120 (2021) casos de racismo, sendo o 7º estado com mais casos registrados em 2021.”

Já no tocante à representatividade de negros no serviço público catarinense, segundo os dados do relatório técnico, nenhuma instituição analisada apresentou percentual de servidores efetivos igual ou superior à

proporção da população negra do Estado de Santa Catarina, conforme gráfico a seguir (fl. 1129):

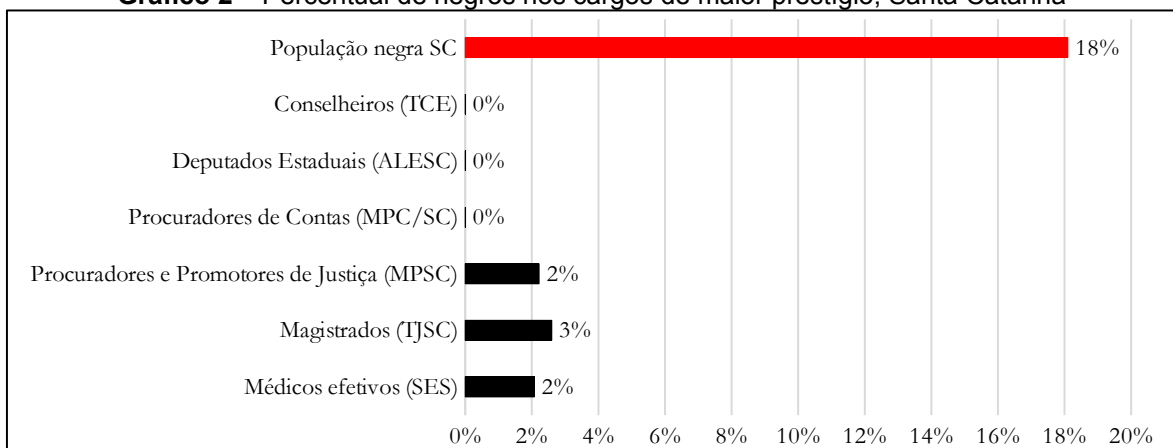
Gráfico 1 – Percentual de servidores efetivos negros, por Instituição, Santa Catarina



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

Ainda, de acordo com os auditores, “foi possível identificar a tendência de que, quanto maior o prestígio dos cargos, menor a representatividade da população negra”, com segue (fl. 1130):

Gráfico 2 – Percentual de negros nos cargos de maior prestígio, Santa Catarina



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

Desse modo, na análise de seu objetivo específico, a auditoria concluiu pela insuficiência de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial, tendo em vista a desigualdade encontrada nas principais áreas

de atuação da Administração Pública estadual; a baixa representatividade de negros nos quadros de servidores públicos do Estado de Santa Catarina; a deficiência na coleta e sistematização de dados desagregados de cor/raça pela Administração Pública Estadual e a ausência de ações afirmativas para ingresso de negros em algumas instituições.

Por outro lado, verificou a existência de boas práticas no seguinte sentido: (a) políticas antirracistas (planos, programas, ações e iniciativas); (b) estruturas para atuar de forma especializada com a problemática racial; e (c) capacitações, cursos, palestras e/ou seminários a respeito da desigualdade racial para o público interno e/ou externo.

Com isso, o corpo técnico formulou acertadamente as determinações e recomendações constantes no Relatório de apreciação definitiva DAE 46/2023, fls. 1081/1173, já mencionadas no relatório deste parecer.

Notadamente, a partir da análise da documentação acostada aos autos, bem como das informações prestadas pelo corpo de auditores, conclui-se que há muito que se fazer em relação aos efeitos do racismo estrutural fortemente presente na Administração Pública Catarinense e que as ponderações exaradas pela diretoria técnica se mostram acertadas, não merecendo reparos.

Ante o exposto, o Ministério Público de Contas, com amparo na competência conferida pelo art. 108, incisos I e II, da Lei Complementar Estadual nº 202/2000, manifesta-se por acompanhar as conclusões propostas pela Diretoria Técnica no Relatório de apreciação definitiva DAE 46/2023.

Florianópolis, 13 de março de 2024.

Diogo Roberto Ringenberg
Procurador de Contas