

Ação afirmativa em Minas Gerais:  
leis de cotas para pretos e pardos  
em concursos públicos

Novembro/2025

---

Coordenadoria de Fiscalização Integrada e  
Inteligência em Atos de Pessoal -  
CFIAP/SURICATO

## 1. INTRODUÇÃO

O Dia da Consciência Negra, celebrado em 20 de novembro e reconhecido como feriado nacional desde 2024 (Lei nº 14.759/2023), representa mais um marco nas políticas e ações afirmativas que, sobretudo na última década, buscaram ampliar o acesso da população preta e parda a cargos e universidades públicos.

Nesse contexto, o presente **Relatório Temático** apresenta uma análise sobre a aplicação das cotas raciais em concursos públicos, concentrando-se no Estado de Minas Gerais e em uma amostra de seus municípios, abordando a forma de implementação, os desafios identificados e as boas práticas observadas na execução dessa política pública.

Cabe destacar que o presente Relatório, previsto na Resolução nº 04/2025 (art. 50, VII), não constitui ação de fiscalização específica, tampouco gera obrigação de manifestação por parte dos jurisdicionados. Seu principal objetivo é fomentar a transparência e o acesso à informação qualificada, oferecendo subsídios para uma tomada de decisão mais informada e estratégica. Elaborado com base em dados públicos, o documento é classificado como Relatório de Conhecimento, conforme a Resolução nº 09/2020, sendo sua divulgação externa condicionada aos fluxos internos de autorização. O trabalho também está alinhado com a Agenda 2030 das Nações Unidas, dialogando diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o OODS 4 (Educação de Qualidade), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), 10 (Redução das Desigualdades) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).

Por fim, destaca-se que a elaboração deste Relatório se insere no contexto das ações de controle externo orientadas ao conhecimento e à transparência, por meio das quais o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais reafirma seu compromisso com o aperfeiçoamento da gestão pública e com a produção de informações estratégicas que contribuam para a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade mineira.

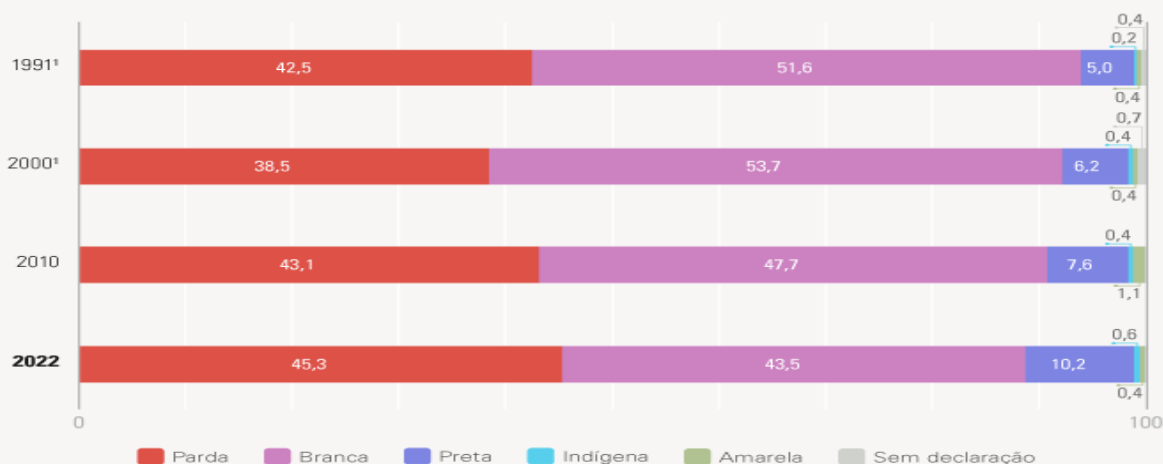
## 2. CONTEXTO DEMOGRÁFICO E RELEVÂNCIA

O Censo 2022 do IBGE mostrou que, pela primeira vez desde 1991, a maioria da população brasileira se declarou parda ou preta (crescimento relativo da população preta e manutenção do contingente pardo). Esses números são a referência básica para políticas de equidade que usam o quesito cor/raça do IBGE.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>

## Proporção da população residente - 1991/2022 (%) Por cor ou raça



O percentual de indígenas apresentado no gráfico foi calculado apenas pela declaração de cor ou raça, não representando o total da população indígena recenseada em 2010 e em 2022, que compreende aquelas declaradas pelo quesito de cor ou raça e aquelas declaradas por meio do quesito "se considera indígena". O total com o duplo critério de classificação representou 0,5% da população total em 2010 e 0,8% da população total em 2022.

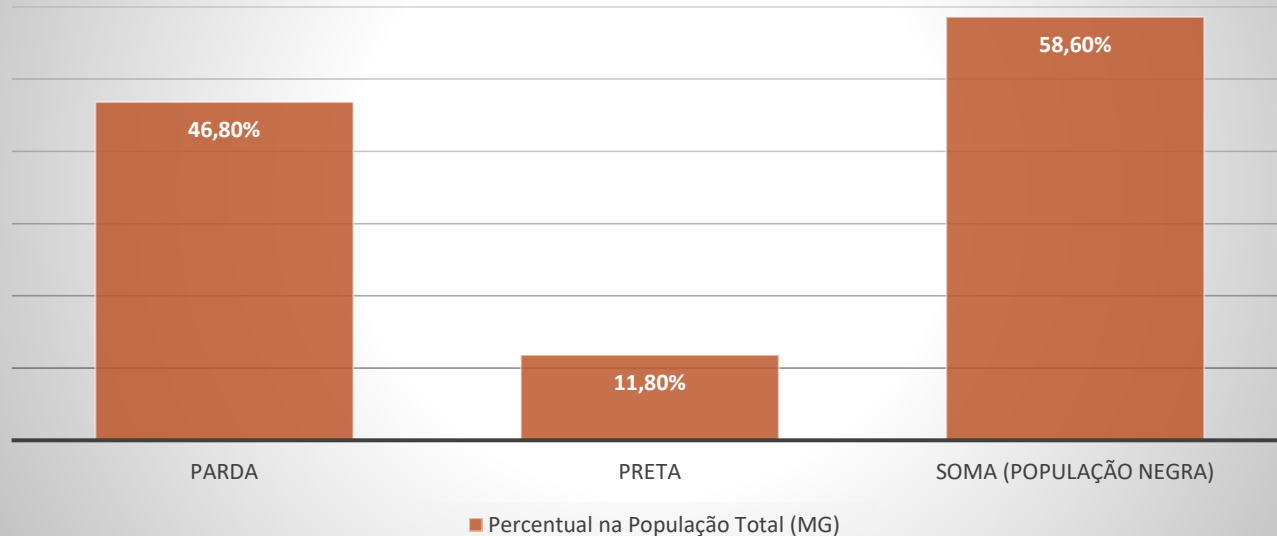
\*Em 1991 e em 2000 foram considerados os resultados da amostra

Fonte: Censo Demográfico 2022: População por cor ou raça - Resultados do universo



Com relação a Minas Gerais, os dados do Censo 2022 mostram que, pela primeira vez na história da série, a soma dos grupos Pardo e Preto forma a maioria da população do Estado. Além do mais, o Estado é o **quarto maior em população preta** em números absolutos no país, ficando atrás apenas de São Paulo, Bahia e Rio de Janeiro e também tem o **maior número de municípios (404)** onde o grupo pardo supera 50% da população residente

## Percentual na População Total (MG)



### 3. HISTÓRICO LEGAL NACIONAL

A Lei Federal **12.990/2014** instituiu a reserva de **20% das vagas** para candidatos negros (pretos e pardos) em concursos públicos federais para cargos efetivos, autarquias, fundações, empresas estatais federais etc., quando o concurso oferecesse mais de três vagas.

Em 2025, foi sancionada a **Lei 15.142/2025**, que amplia essa reserva de vagas para **30%**, distribuídas da seguinte forma: 25% para pessoas pretas e pardas, 3% para indígenas e 2% para quilombolas.<sup>2</sup> A Lei 15.142 também prevê sua aplicação em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado no âmbito federal.<sup>3</sup>

#### 3.1. DESAFIOS E BOAS PRÁTICAS NA IMPLEMENTAÇÃO DE COTAS RACIAIS EM CONCURSOS

A análise da implementação de cotas raciais em concursos públicos, tanto em nível federal quanto em exemplos locais, revela um cenário de contrastes, marcado por desafios e pela evolução de boas práticas.

O Movimento Negro Unificado (MNU) apresentou ao Tribunal de Contas da União<sup>4</sup> (TCU) em 18 de março de 2024, o Relatório Temático sobre a Aplicação da Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos Federais. O documento analisou 9.996 editais de concursos e Processos Seletivos Simplificados (PSS) de 61 instituições federais, abrangendo 46.309 vagas ofertadas entre 2014 e 2022. O estudo identificou diversas violações e deficiências na implementação da Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras. Entre as principais falhas apontadas estão:

- **Percentuais Desrespeitados:** Editais que não previam o percentual mínimo de reserva de 20% das vagas.
- **Déficit de Heteroidentificação:** Ausência ou falha de critérios claros no procedimento de heteroidentificação.
- **Clarificação sobre Heteroidentificação:** O procedimento de Heteroidentificação (em regra, realizado por uma comissão capacitada que avalia objetivamente as características fenotípicas do candidato, como cor de pele, cabelo e traços faciais) é a prática recomendada e mais robusta para prevenir fraudes. A autodeclaração é o primeiro passo da regra geral, mas sua validade deve ser suplementada ou verificável por um método de heteroidentificação para garantir a integridade da política afirmativa.
- **Falhas na Nomeação:** Problemas no aproveitamento e nomeação dos candidatos aprovados pelas cotas.

Apesar dos desafios, a política de cotas produziu resultados positivos, principalmente no avanço das metodologias de aplicação e no aprimoramento do arcabouço legal:

- **Fortalecimento da Ação Afirmativa:** Estudos sobre a Lei 12.990/2014 indicam que, onde a lei foi aplicada, ela contribuiu para o **aumento da presença de pessoas negras** no serviço público federal;

---

<sup>2</sup><https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/junho/decreto-regulamenta-nova-lei-de-cotas-com-criterios-diferenciados-para-negros-indigenas-e-quilombolas>

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/senado-aprova-ampliacao-para-30-nas-cotas-raciais-no-servico-publico/>

<sup>3</sup><https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas-na-gestao-1/reserva-de-vagas-para-negros-em-concursos-publicos200b>

<sup>4</sup><https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-recebe-relatorio-que-aponta-violacoes-a-implementacao-da-lei-de-cotas-raciais-em-concursos-publicos>

- **Novo Marco Legal Federal como Boa Prática:** O novo marco legal federal (Lei 15.142/2025)<sup>5</sup> surge como uma evolução, ao estabelecer a cota revisada para 30% das vagas e incluir grupos como indígenas e quilombolas. A **celeridade na regulamentação** é considerada uma boa prática, pois definiu rapidamente:
  - A distribuição interna dos grupos beneficiários;
  - Regras claras para o preenchimento de vagas em caso de insuficiência de candidatos em determinado grupo;
  - Procedimentos detalhados para a heteroidentificação;
- **Adoção de Comissões de Heteroidentificação Rigorosas:** Universidades e Institutos Federais, como o **IFMG**, destacam-se por adotar modelos de verificação rigorosa, que utilizam a autodeclaração como ponto de partida, mas a submetem à avaliação de comissões especializadas. O Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), por exemplo, implantou um novo método que foi objeto de avaliação positiva pelo Ministério Público Federal, consolidando um padrão de rigor e transparência.<sup>6</sup>

## 5. SITUAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

### 5.1 LEGISLAÇÃO ESTADUAL

Na data de conclusão do presente relatório, está em tramitação do Projeto de Lei (PL 438/19), na Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), que propõe instituir política estadual de cotas, reservando **20% das vagas** em concursos dos três Poderes do Estado para pessoas pretas ou pardas, com autodeclaração realizada conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE. Esse projeto já recebeu parecer favorável de comissões como a de Direitos Humanos e de Constituição e Justiça.<sup>7</sup>

Em paralelo, foi instituído o Estatuto da Igualdade Racial no Estado de Minas Gerais – Lei 25.150/2025 – para garantia de direitos da população negra e dos povos e comunidades tradicionais, além da promoção da igualdade e enfrentamento do racismo e discriminação racial.

### 5.2 CASO INSTITUCIONAL – TCE-MG

O Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais aprovou, em 2025, normativo que reserva **30% das vagas** para pretos, pardos, indígenas e quilombolas, e **2%** para pessoas transgênero em seus concursos públicos para cargos efetivos, ou seja, total de **32%** destinado a grupos historicamente excluídos.<sup>8</sup>

### 5.3 LEGISLAÇÃO NOS MAIORES MUNICÍPIOS MINEIROS

Para fins de análise, foi realizada uma pesquisa com dados dos 60 (sessenta) maiores municípios de Minas Gerais, contendo as legislações porventura existentes sobre reserva de vagas, em concursos públicos, baseada em critérios étnico-raciais.

---

<sup>5</sup> <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/junho/decreto-regulamenta-nova-lei-de-cotas-com-criterios-diferenciados-para-negros-indigenas-e-quilombolas>

<sup>6</sup> <https://www.ifmg.edu.br/portal/noticias/ifmg-implanta-novo-metodo-para-a-aplicacao-de-cotas-em-concursos>

<sup>7</sup> <https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Cota-para-negros-em-concursos-tem-parecer-favoravel/>

<sup>8</sup> [TCE vai reservar 32% das vagas para pretos, pardos, indígenas e pessoas transgênero em seus concursos - Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais / TCE-MG](https://www.tce-mg.org.br/portal/noticias/tce-mg-reserva-32-das-vagas-para-negros-pardos-indigenas-e-pessoas-transgenero-em-seus-concursos)

A amostra foi selecionada de forma intencional, tomando como referência as populações de cada cidade, com base no último Censo 2022 do IBGE. Após a seleção, que classificou os 853 entes municipais do Estado em ordem decrescente de população, obteve-se um total de 60 municípios mineiros, representando 56,16% da população total do estado mineiro. Em seguida, procedeu-se à coleta de dados caso a caso, por meio do acesso a diversas bases, incluindo plataformas próprias do TCEMG, como o FISCAP – Módulo Edital, além de consultas a portais das prefeituras e câmaras municipais.

### 5.3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

#### *Tipo de Pesquisa*

- Com relação aos procedimentos adotados, a investigação caracteriza-se como uma pesquisa documental (da Fonseca, 2002<sup>9</sup>), cujo foco é a análise sistemática de documentos legais, regulamentos e demais normativos municipais disponíveis em portais públicos.
- Segundo Gil (2008)<sup>10</sup>, a pesquisa documental é um método reconhecido pela sua capacidade de captar dados socialmente relevantes por meio da consulta e interpretação de fontes primárias, o que contribui significativamente para o entendimento do fenômeno estudado.
- Bardin (1977)<sup>11</sup> reforça que a análise documental consiste em identificar, selecionar e interpretar padrões nos materiais analisados, de forma criteriosa e contextualizada, para permitir a reprodução sintetizada dos dados coletados.

#### *Seleção da Amostra*

- A seleção da amostra nesta pesquisa adotou o método de amostragem intencional (por julgamento ou proposital), que se caracteriza pela escolha deliberada dos elementos que melhor representam as características do universo pesquisado. Inicialmente, foram selecionados os 30 maiores municípios de Minas Gerais em termos populacionais, com base nos dados do último Censo Demográfico do IBGE 2022<sup>12</sup>. Posteriormente, o número de municípios foi ampliado para 60, de modo a abranger cidades que, somadas, correspondessem a mais da metade da população total do estado, sendo esse um critério objetivo de representatividade da população estadual, que não envolve sorteio.
- Os 60 maiores municípios selecionados representam, assim, aproximadamente 56,16% de toda a população do Estado de Minas Gerais. De acordo com autores como Gil (2021)<sup>13</sup>, a amostragem não probabilística por intencionalidade se aplica a pesquisas que buscam explicar o fenômeno investigado, sendo pertinente em situações nas quais o foco temático exige a escolha dirigida de sujeitos ou elementos representativos.
- Esse critério buscou assegurar que a amostra contemplasse os principais polos urbanos e administrativos de Minas Gerais, permitindo uma análise robusta das políticas municipais de reserva de vagas em concursos públicos e processos seletivos. A escolha intencional baseou-se não só na dimensão populacional das cidades, mas também no objetivo de proporcionar

---

<sup>9</sup> da Fonseca, J. J. S. (2002). *Apostila de metodologia da pesquisa científica*. João José Saraiva da Fonseca. p. 32.

<sup>10</sup> Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas. p. 153-154.

<sup>11</sup> Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 225. p. 45-46.

<sup>12</sup> <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/panorama>

<sup>13</sup> Gil, A. C. (2021). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. Editora Atlas. p. 106.

maior representatividade das políticas públicas em municípios que concentram significativa parcela da população estadual, conforme recomendam Gil (2021)<sup>14</sup> e Bardin (2016)<sup>15</sup>.

#### *Procedimentos de Coleta de Dados*

- A coleta de dados ocorreu entre os meses de agosto e outubro de 2025, por meio do levantamento das matérias legislativas e legislações municipais relacionadas à reserva de vagas étnico-raciais em concursos públicos. Para tanto, foram consultadas múltiplas fontes oficiais em bases públicas: plataformas próprias do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCMG), como o Fiscap – Módulo Edital; portais institucionais das prefeituras e câmaras municipais; além de canais de publicação de editais e leis municipais. Este procedimento segue recomendações de Minayo (2012)<sup>16</sup>, garantindo criteriosa seleção e verificação da autenticidade e atualidade dos documentos extraídos.
- A pesquisa documental demanda cuidados quanto à validade e confiabilidade das informações coletadas, sendo essencial a transparência nos critérios de seleção e registro dos dados. Ludke & André (1986)<sup>17</sup> destacam que o pesquisador deve mantê-los organizados e documentados em formatos padronizados, assegurando que as fontes e os métodos sejam sempre explícitos, com vistas à reprodutibilidade e à rastreabilidade científica.

#### *Análise dos Dados*

- Os dados foram analisados qualitativamente, por meio da sistematização das informações sobre a existência ou não de legislação local, percentual de vagas reservadas, modalidade de verificação do critério étnico-racial (autodeclaração, heteroidentificação ou mista), abrangência e vigência das leis, dentre outros aspectos relevantes. As informações consolidadas geraram quadros comparativos entre os municípios, permitindo destacar padrões, especificidades e lacunas nas políticas de cotas raciais adotadas em concursos públicos municipais.

### **5.3.2 VISÃO GERAL DOS RESULTADOS**

Dos 60 municípios listados, mais da metade (58%) possui legislação própria ou adotou a legislação federal para prever a reserva de vagas baseada em critérios étnico-raciais em concursos públicos ou processos seletivos. Assim, 35 municípios possuem a previsão de cotas, sendo que desses 35 municípios: 86% possuem legislação própria e 14% aplicam a legislação federal. Além disso, a maioria das cidades que instituíram essa política reservam 20% das vagas em concursos públicos para negros (pretos ou pardos), algumas incluindo indígenas e quilombolas.

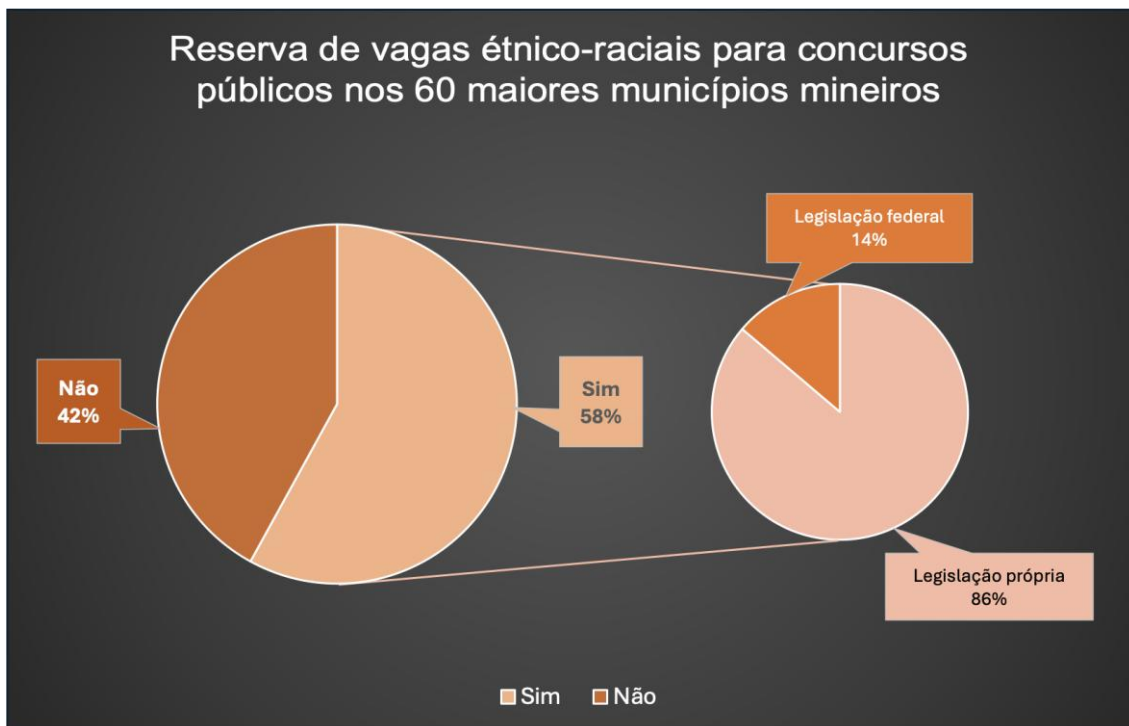
---

<sup>14</sup> Ibid., p. 101-103.

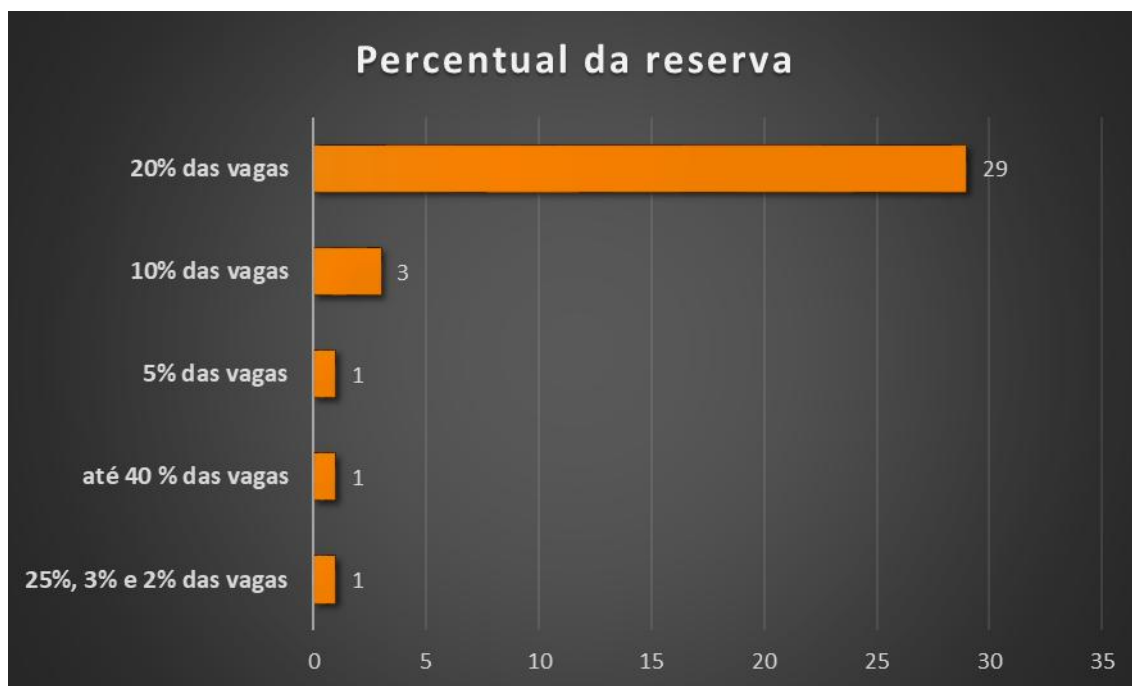
<sup>15</sup> Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 279. p. 127.

<sup>16</sup> Minayo, M. C. D. S. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & saúde coletiva*, 17, 621-626.

<sup>17</sup> Lüdke, M., & André, M. E. D. A. (1986). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. EPU. p. 38-44.



No gráfico abaixo é possível visualizar que nos municípios que preveem a reserva de vagas o percentual de **20% das vagas** é o mais utilizado, aparecendo em **29 casos**. Os percentuais de **10% (3 casos)**, **5% (1 caso)**, **até 40% (1 caso)** e **25%, 3% e 2% (1 caso)** aparecem com pouca frequência, indicando situações pontuais.



Há variações quanto à abrangência, percentual e condições, assim como vigência da legislação pertinente, que normalmente foi prevista de 10 a 20 anos, podendo ainda ser sem prazo definido:



A verificação das cotas ocorre em regra por meio da **autodeclaração** do candidato — ou seja, pela sua própria identificação quanto ao pertencimento a determinado grupo étnico-racial —, acompanhada de procedimentos de **heteroidentificação** (que utiliza como critério de avaliação o fenótipo - as características físicas visíveis do indivíduo, como cor da pele e traços faciais – há legislações nas quais esse critério étnico-racial é combinado com a comprovação de trajetória escolar), um procedimento complementar realizado por uma comissão avaliadora para validar a autodeclaração de candidatos pretos ou pardos.

Essas reservas são aplicadas a concursos e, em alguns casos, também a processos seletivos, para preenchimento de cargos e empregos públicos tanto da administração direta quanto indireta, podendo incluir autarquias, fundações e empresas públicas.

### 5.3.2. EXEMPLOS DE MUNICÍPIOS MINEIROS E SUAS REGRAS

<i>Município</i>	<i>Legislação</i>	<i>Critério Étnico-Racial</i>	<i>Percentual de Reserva</i>	<i>Processo de Verificação</i>	<i>Vigência da Política</i>
<i>Belo Horizonte</i>	Lei Municipal 10.924/2016 e Decreto 18.369/2023	Negros pretos ou pardos	20% (pode ampliar para até 40%)	Autodeclaração e avaliação pela organizadora	20 anos (2016-2036)
<i>Uberlândia</i>	Lei Municipal 12.300/2015	Negros pretos ou pardos	20%	Não especificado	10 anos (2015-2025)
<i>Contagem</i>	Lei Federal e Lei Municipal 4.714/2015	Pretos, pardos, indígenas, quilombolas	25%, 3%, 2% (conforme vagas)	Conforme Lei Federal e específica local	10 anos (2015-2025)
<i>Juiz de Fora</i>	Lei Municipal 14.377/2022	Pretos e pardos	20%	Heteroidentificação e análise documental	10 anos (2022-2032)
<i>Betim</i>	Lei Municipal 6.028/2016 e IN MGI 23/2023	Negros pretos ou pardos	20%	Procedimento de heteroidentificação	10 anos (2016-2026)

<i>Município</i>	<i>Legislação</i>	<i>Critério Étnico-Racial</i>	<i>Percentual de Reserva</i>	<i>Processo de Verificação</i>	<i>Vigência da Política</i>
<i>Montes Claros</i>	Nenhuma legislação encontrada	-	-	-	-
<i>Governador Valadares</i>	Projeto de Lei vetado e arquivado	-	-	-	-
<i>Divinópolis</i>	Projetos em tramitação	Pretos, pardos, indígenas, quilombolas	Proposta de 20%	-	-
<i>Itabira</i>	Lei Municipal 5.502/2024 e Lei 5.288/2021	Negros pretos e pardos	20%	Avaliação presencial	Sem prazo
<i>Varginha</i>	Lei Ordinária 6.206/2016 e Decreto 12.390/2025	Negros pretos ou pardos	20%	Avaliação pela banca examinadora	10 anos (2016-2026)
<i>Santa Luzia</i>	Lei Complementar 4.737/2024 e Lei 4.692/2023	Negros pretos ou pardos	20%	Comprovação da autodeclaração	Sem prazo
<i>Poços de Caldas</i>	Lei Municipal 9.940/2024	Negros pretos ou pardos	20%	Procedimento de heteroidentificação	Sem prazo
<i>Patos de Minas</i>	Lei Municipal 7.087/2015	Negros pretos ou pardos	10%	Avaliação por comissão	Sem prazo

Ao final deste relatório, apresenta-se um anexo complementar com os 60 municípios mineiros contendo uma análise sobre a regulamentação e a implementação das cotas raciais nos concursos públicos municipais de Minas Gerais. Esse material reúne informações sobre a existência de legislações locais, suas principais características e eventuais diferenças na aplicação da política de cotas entre os municípios analisados. O anexo busca oferecer uma visão do cenário mineiro, contribuindo para o entendimento das distintas realidades e dos desafios enfrentados na efetivação da política de inclusão racial no âmbito municipal.

### **5.3.3. PONTOS IMPORTANTES**

No total dos municípios analisados, 30 (trinta) têm legislação própria e 5 (cinco) adotaram, em editais de concursos públicos e processos seletivos, a legislação federal (Lei nº 12.990, de 2014, ou a nova Lei nº 15.142, de 2025).

Quanto aos demais 25 (vinte e cinco) municípios analisados, não foi verificada adoção de cotas raciais em seus concursos públicos e processos seletivos, ou seja, não foi identificada existência de matéria legislativa, em trâmite ou que tenha tramitado nas respectivas câmaras municipais, acerca da reserva de vagas por critérios étnico-raciais.

Nas legislações de cotas raciais identificadas nos municípios, como foi possível visualizar no gráfico anteriormente exposto, há variações com alguns adotando prazos definidos quanto ao prazo de vigência da legislação das cotas e outros mantendo a reserva de vagas para as cotas de forma

indefinida. O percentual de reserva mais comum é de **20%** das vagas, embora o panorama se estenda de **5% a 40%** em propostas ou leis vigentes. Ademais, a aplicação das cotas está, via de regra, condicionada à quantidade de vagas ofertadas em cada certame: a exigência mínima de vagas costuma ser **três**, mas há registros de municípios que só as aplicam quando o número de vagas é igual ou superior a **dez**, por exemplo.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os Relatórios Temáticos elaborados pela Diretoria de Fiscalização Integrada e Inteligência (SURICATO) se inserem na missão institucional de produzir e difundir conhecimentos estratégicos, conforme previstos nas Resoluções n.09/2020 e n.04/2025. Com base em dados públicos e metodologias analíticas, esses produtos visam contribuir com a sociedade e os gestores públicos na compreensão qualificada de pontos estratégicos, sem se configurarem como ações de fiscalização ou gerarem demandas para os jurisdicionados.

A política de cotas raciais para pretos e pardos em concursos públicos é um marco importante, mas há contrastes fortes entre previsão legal e implementação prática. Em Minas Gerais, há iniciativas que já se destacam, mas também lacunas significativas.

O panorama apresentado revela uma atenção crescente dos maiores municípios mineiros à adoção de políticas afirmativas voltadas à inclusão racial no serviço público. Entretanto, a mensuração de seus resultados permanece limitada, uma vez que não há, até o momento, registros sistematizados acerca da autodeclaração racial dos servidores públicos, por exemplo.

Nesse sentido, salienta-se que, para análise do efetivo impacto das políticas afirmativas analisadas nos quadros de pessoal da administração pública mineira, seria necessária a inclusão, no Cadastro de Agentes Públicos do Estado e dos Municípios de Minas Gerais (CAPMG), da raça/cor autodeclarada dos servidores públicos. Tal inclusão é uma medida que possibilitará, ao longo do tempo, avaliar a evolução da representatividade racial no funcionalismo público mineiro e permitir à sociedade, à administração pública e aos órgãos de controle a avaliação do impacto efetivo das políticas de cotas. A ausência desse parâmetro limita a possibilidade de um diagnóstico mais consistente e baseado em evidências sobre a efetividade das ações afirmativas no âmbito da administração pública

O presente relatório representa uma iniciativa do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, voltada à reunião e sistematização de informações sobre a implementação de cotas raciais em concursos públicos municipais. As informações contidas neste documento configuram um instrumento de diagnóstico e transparência institucional, destinado a subsidiar gestores públicos e a sociedade contribuindo para o aperfeiçoamento das políticas de equidade e para o fortalecimento do papel orientador e educativo do Tribunal de Contas.

Por fim, submete-se a o presente relatório à consideração da Superintendência de Controle Externo, especialmente para análise quanto a sua divulgação interna e externa.

Otávia Maria de Carvalho Vieira  
Oficial de Controle Externo

Lucas Eduardo Rodrigues Campagnoli  
Analista de Controle Externo

Isabella da Costa e Souza Pimentel  
Coordenadora de Fiscalização Integrada e Inteligência em Atos de Pessoal-CFIIAP

**ANEXO**

<b>Previsão de cotas raciais para concursos públicos nos maiores municípios mineiros segundo população apurada pelo censo</b>									
<b>Município</b>	<b>Há previsão?</b>	<b>Legislação pertinente</b>	<b>Candidatos</b>	<b>Condições</b>	<b>Percentual</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Crítérios</b>	<b>Vigência</b>	<b>Observações</b>
Belo Horizonte	Sim	Lei Municipal nº 10.924, de 23 de maio de 2016, e Decreto nº 18.369, de 06 de julho de 2023	Negros (pretos ou pardos)	Avaliação e comprovação da autodeclaração pela instituição organizadora	20% das vagas, que pode ser ampliado para até 30% ou para até 40%	Concursos para cargos e empregos públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo, além de estágio profissional	Nº de vagas igual ou superior a 3	20 anos (de 2016 a 2036)	O percentual pode ser ampliado para até 30%, conforme dispuser o edital, ou para até 40%, quando o percentual de negros do cargo ou emprego oferecido pelo edital for inferior ao do último censo do IBGE
Uberlândia	Sim	Lei Municipal nº 12.300, de 20 de novembro de 2015	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da autodeclaração por procedimento de heteroidentificação realizado por Banca Examinadora	20% das vagas	Processos seletivos e concursos para cargos e empregos públicos da administração municipal, autarquias, fundações e empresas públicas	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2015 a 2025)	
Contagem	Sim, conforme Lei Federal	Concurso Público nº 01, de 6 de agosto de 2025, prevê no item 8.1 a aplicação da Lei Federal nº 15.142, de 3 de junho de 2025, e da INC MGI/MIR/MPI nº 261, de 27 de junho de 2025	Pretos ou pardos; indígenas; quilombolas	Procedimento de confirmação complementar à autodeclaração mediante apresentação à comissão de conformação	25%, 3% e 2% das vagas	Lei nº 4.714, de 09 de janeiro de 2015, reservava 20% das vagas de concursos públicos para cargos da administração municipal direta, indireta, autárquica e fundacional a negros (pretos ou pardos)	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2015 a 2025)	Vigência informada se refere ao caso da lei municipal anterior
Juiz de Fora	Sim	Lei Municipal nº 14.377, de 23 de março de 2022	Pretos e pardos	Mínimo de sete anos de educação básica em escola pública ou sendo bolsista, além de EJA ou supletivo _ Confirmação em procedimento de heteroidentificação e análise documental	20% das vagas	Concursos para cargos e empregos públicos dos Poderes Executivo e Legislativo e das entidades da administração indireta	Nº de vagas igual ou superior a 5	Revisão no prazo de 10 anos (2032)	
Montes Claros	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							

Betim	Sim	Lei Municipal nº 6.028, de 07 de abril de 2016, e IN MGI nº 23, de 25 de julho de 2023	Negros (pretos ou pardos)	Confirmação mediante procedimento de heteroidentificação, segundo a IN MGI nº 23, de 25 de julho de 2023	20% das vagas	Concursos para cargos e empregos públicos, além de processos de seleção simplificada para contratação temporária, da administração municipal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista do município	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2016 a 2026)	
Uberaba	Sim	Lei Municipal nº 12.227, 25 de junho de 2015	Negros (pretos ou pardos)	Aferição da autodeclaração por Comissão Plural, conforme Decreto nº 2.568, de 08 de julho de 2022	20% das vagas	Concursos para cargos e empregos públicos da administração municipal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista do município	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2015 a 2025)	
Ribeirão das Neves	Sim	Lei Municipal nº 4.535, de 21 de Janeiro de 2025	Negros (pretos ou pardos)	Foi previsto procedimento de heteroidentificação no Edital de Chamamento Público nº 246, de 2023	20% das vagas	Concursos e processos seletivos da administração, empresas, fundações públicas, autarquias e sociedades de economia mista do município	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	
Governador Valadares	Não	Foi vetado e arquivado o Projeto de Lei Ordinária nº 90, de 09 de maio de 2018, que propôs a reserva aos negros de 20% das vagas em concursos							
Divinópolis	Não	Em tramitação os Projetos de Lei Ordinária nº 104, de 15 de maio de 2025, e nº 105, de 14 de maio de 2025, que propuseram a reserva, a pretos, pardos, indígenas e quilombolas, de 20% das vagas em concursos							
Ipatinga	Não	Foi rejeitado o Projeto de Lei nº 026, de 12 de fevereiro de 2025, que							Lei nº 3.268, de 12 de novembro de 2013, reserva aos

		propôs a reserva aos negros de 20% das vagas em concursos							afrodescendentes 20% dos contratos, convênios e termos de parcerias para a prestação de serviços, além de 20% das vagas nos programas de profissionalização, especialização de mão-de-obra e geração de renda, entre outras medidas
Sete Lagoas	Sim, conforme Lei Federal	Concurso Público nº 03, de 20 de dezembro de 2023, prevê no item 3.12.1 a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)	Negros (pretos ou pardos)	Avaliação e comprovação da autodeclaração pela Comissão de Verificação designada pela organizadora	20% das vagas	Projeto de Lei Ordinária nº 251, de 09 de maio de 2024, propõe a reserva, aos negros, indígenas e quilombolas, de 30% das vagas em concursos e processos seletivos	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2014 a 2024)	Vigência informada relativa ao caso da lei federal, que foi prorrogada, por decisão do STF, até a edição da nova lei, que foi aprovada em 2025
Santa Luzia	Sim	Lei Complementar nº 4.737, de 27 de junho de 2024 (§ 5º do artigo 7º), e Lei nº 4.692, de 29 de dezembro de 2023	Negros (pretos ou pardos)	Comprovação da autodeclaração	20% das vagas	Concursos para cargos e empregos públicos da administração municipal direta e indireta	Nº de vagas igual ou superior a 10%	Sem previsão de prazo	
Ibirité	Sim, conforme Lei Federal	Processo Seletivo Simplificado nº 001, de 15 de maio de 2025, prevê no item 5.1 a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)	Negros (pretos ou pardos)	Autodeclaração étnico-racial manifestando-se quanto à cor	20% das vagas		Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2014 a 2024)	Vigência informada relativa ao caso da lei federal, que foi prorrogada, por decisão do STF, até a edição da nova lei, que foi aprovada em 2025
Poços de Caldas	Sim	Lei Municipal nº 9.940 de 25 de novembro de 2024	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da veracidade da autodeclaração mediante procedimento de heteroidentificação	20% das vagas	Concursos para cargos públicos efetivos do município e contratação de estagiários	Independente da quantidade de vagas disponíveis	Sem previsão de prazo	
Patos de Minas	Sim	Lei Municipal nº 7.087, de 27 de março de 2015	Negros (pretos ou pardos)	Avaliação da veracidade da autodeclaração por Comissão de Heteroidentificação	10% das vagas	Concursos públicos para cargos efetivos e processos seletivos simplificados da administração municipal direta e indireta	Nº de vagas igual ou superior a 5	Sem previsão de prazo	

Pouso Alegre	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Teófilo Otoni	Não	Foi arquivado, em razão do final de legislatura, o Projeto de Lei Ordinária nº 45, de 04 de julho de 2024, que propôs a reserva, para negros e pardos, de 20% das vagas nos processos seletivos e concursos públicos							
Varginha	Sim	Lei Ordinária nº 6.206, de 02 de agosto de 2016, e Decreto Municipal nº 8.812, de 30 de maio de 2018, alterado pelo Decreto nº 12.390, de 10 de julho de 2025	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da conformidade das situações com a política pública de cotas raciais, sendo preliminarmente pela Banca Examinadora e, no momento da contratação, pelo Departamento de Recursos Humanos do Município	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos da administração municipal direta e indireta, além de estágio profissional e cargos em comissão	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2016 a 2026)	
Conselheiro Lafaiete	Sim	Lei Municipal nº 6.333, de 16 de julho de 2024	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da veracidade da autodeclaração por procedimento de heteroidentificação realizado por comissão própria designada pela organizadora	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos da administração municipal direta e indireta dos Poderes Executivo e Legislativo	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2024 a 2034)	
Sabará	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Vespasiano	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							

Barbacena	Não	Foi arquivado o Projeto de Lei nº 002, de 13 de janeiro de 2022, que propôs a reserva, para afrodescendentes, pardos e indígenas, de 10% das vagas nos concursos para cargos e empregos públicos							
Araguari	Não	Requerimento nº 2.780, de 23 de agosto de 2022, encaminhou ao Prefeito Anteprojeto de Lei para análise, com proposta de reserva, aos negros, de 4% das vagas em concursos para cargos e empregos públicos							
Itabira	Sim	Lei Municipal nº 5.502, de 11 de janeiro de 2024, e Lei nº 5.288, de 25 de junho de 2021	Negros (pretos e pardos)	Confirmação da veracidade da autodeclaração mediante avaliação presencial perante comissão específica	20% das vagas	Concursos e processos seletivos simplificado e público para cargos efetivos e empregos públicos da administração direta, autarquias, fundações e empresas públicas e sociedades de economia mista do município, além de processos seletivos para contratação temporária de pessoal	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	
Passos	Sim	Lei Municipal nº 3.677, de 25 de novembro de 2021	Negros (pretos ou pardos)	Averiguação da veracidade da autodeclaração por Comissão Externa a título de banca examinadora nomeada pelo Secretário da pasta	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos da administração pública de quaisquer poderes, autarquias, fundações e empresas públicas e sociedades de economia mista do município, além de estágio profissional	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2021 a 2031)	

Nova Lima	Sim	Lei Municipal nº 3.113, de 01 de abril de 2024	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da autodeclaração por procedimento de heteroidentificação realizado por comissão própria designada pela organizadora	20% das vagas	Concursos públicos para cargos da administração direta e indireta do Poder Executivo, além de contratação excepcional de interesse público, estágio profissional e processo seletivo público	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	Lei Municipal nº 2.851, de 19 de julho de 2021, dispõe que o Poder Executivo poderá e o Legislativo deverá reservar 3% das vagas para pessoas travestis, transexuais e transgêneros
Araxá	Sim	Lei Municipal nº 7.945, de 01 de dezembro de 2022	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da veracidade da declaração por banca formada e adequadamente preparada para o reconhecimento das características étnicas (procedimento de heteroidentificação)	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos da administração municipal, autarquias e fundações públicas, além de estágio profissional	Nº de vagas igual ou superior a 3, além de desempate a favor do candidato com renda familiar menor	20 anos (de 2022 a 2042)	
Nova Serrana	Não	Foi suspensa a tramitação do Projeto de Lei nº 165, de 14 de julho de 2025, que propôs a reserva, para pretos, pardos, indígenas e quilombolas, de 30% das vagas nos concursos para cargos e empregos públicos do município							O projeto está suspenso porque foi retirado pelo autor
Lavras	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							Projeto de Lei do Legislativo nº 17, de 14 de abril de 2025, propõe a reserva, a pessoas travestis e transexuais, de 2% das vagas em concursos e processos seletivos da administração direta e indireta de todos os poderes, além de pessoas que não possuam a indicação do nome do pai no registro civil (emenda modificativa)

Coronel Fabriciano	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Muriaé	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Ubá	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Ituiutaba	Sim	Lei Complementar nº 182, de 10 de novembro de 2023 (Seção XX artigos 71 a 73)	Negros (pretos ou pardos)	Avaliação da autodeclaração por procedimento de verificação realizado pela Comissão Especial de Heteroidentificação	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos de todos os órgãos da administração pública direta e indireta do município	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	Concurso Público nº 01, de 19 de dezembro de 2023, prevê no item 13.1 a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)
Itaúna	Sim	Lei Ordinária Municipal nº 4.956, de 04 de setembro de 2015	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da veracidade da autodeclaração por Comissão Externa constituída pela Prefeitura	10% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos da administração pública, autarquias e fundações públicas do município	Nº de vagas igual ou superior a 6	Adota a vigência da legislação federal	Lei instituidora alterada pela Lei Municipal nº 5.823, de 18 de agosto de 2022
Pará de Minas	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Paracatu	Sim	Lei Municipal nº 3.472, de 02 de setembro de 2019, e Lei Municipal nº 3.960, de 30 de maio de 2025	Negros (pretos ou pardos)	Avaliação presencial mediante procedimento de heteroidentificação realizado por Comissão Especial	20% das vagas	Concursos públicos e processos seletivos para cargos, efetivos ou não, do Poder Executivo do Município	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2019 a 2029)	Lei Municipal nº 3.178, de 16 de julho de 2015, instituiu reserva nas mesmas condições para o Poder Legislativo, com vigência até 2025
Itajubá	Sim	Lei Municipal nº 3.668, de 24 de julho de 2025	Negros (pretos ou pardos)	Confirmação da autodeclaração por procedimento de heteroidentificação realizado por comissão	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e processos seletivos simplificados da administração pública, direta e indireta (autarquias, fundações e empresas públicas e	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2025 a 2035)	Lei instituidora revoga e substitui a anterior Lei nº 3.111, de 17 de julho de 2015, que teve vigência por dez anos

						sociedades de economia mista), no município			
Manhuaçu	Sim, conforme Lei Federal	Concurso Público nº 01, de 09 de agosto de 2024, prevê no item 3.12.1 a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)	Negros (pretos e pardos)	Avaliação da autodeclaração por meio de procedimento de verificação perante a Comissão de Verificação da autodeclaração	20% das vagas		Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2014 a 2024)	Vigência informada relativa ao caso da lei federal, que foi prorrogada, por decisão do STF, até a edição da nova lei, que foi aprovada em 2025
São João del-Rei	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Patrocínio	Sim, conforme Lei Federal	Concurso Público nº 001, de 14 de outubro de 2022, prevê no item II., 2., a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)	Negros (pretos ou pardos)	Qualificação da autodeclaração por Comissão de heteroidentificação (Portaria nº 12.784, de 10 de abril de 2023)	20% das vagas	Indicações Parlamentares nº 176, de 04 de janeiro de 2021, e nº 263, de 02 de janeiro de 2021, requereram aumento de 30% das cotas para concursos públicos municipais futuros	Nº de vagas igual ou superior a 3	10 anos (de 2014 a 2024)	Vigência informada relativa ao caso da lei federal, que foi prorrogada, por decisão do STF, até a edição da nova lei, que foi aprovada em 2025
Caratinga	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Unai	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Esmeraldas	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							Concurso Público da Câmara Municipal nº 001, de 01 de agosto de 2024, prevê no Capítulo IV, 1, a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)
Timóteo	Sim	Lei Municipal nº 2.852, de 27 de junho de 2008	Negros e afrodescendentes	Não foram encontrados certames que contemplaram a reserva de vagas	20% das vagas	Concurso público para cargos dos órgãos e entidades da administração direta e		Sem previsão de prazo	O último concurso realizado pela Prefeitura não previu reserva de vagas para negros:

				prevista na lei instituidora		indireta, além de contratos firmados com empresas prestadoras de serviços			Concurso Público nº 001, de 15 de dezembro de 2023; assim como não houve tal previsão em certames anteriores desde 2015: Processo Seletivo Público nº 15, de 16 de outubro de 2023, e Concursos Públicos nº 001, de 11 de dezembro de 2019, nº 001, de 09 de fevereiro de 2015, e nº 001, de 01 de outubro de 2014
Curvelo	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
João Monlevade	Sim	Lei Municipal nº 2.526, de 12 de abril de 2023	Negros (pretos e pardos)	Mínimo de sete anos de educação básica em escola pública ou sendo bolsista, além de EJA ou supletivo _ Confirmação da autodeclaração por procedimento de heteroidentificação realizado por comissão própria designada pelo município e análise documental	20% das vagas	Processos seletivos e concursos para cargos efetivos e empregos públicos dos Poderes Executivo e Legislativo do município e entidades da administração indireta	Nº de vagas igual ou superior a 5	Revisão no prazo de 10 anos (2033)	
Alfenas	Sim	Lei Municipal nº 5.148, de 16 de maio de 2022, e IN MGI nº 23, de 25 de julho de 2023	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da autodeclaração por procedimento de heteroidentificação realizado por comissão própria designada pela organizadora	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos da administração pública municipal	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	
Viçosa	Sim	Lei Municipal nº 2.893, de 24 de abril de 2021, e Decreto Municipal nº	Pretos, pardos e indígenas	Procedimento de Heteroidentificação Étnico-Racial:	20% das vagas	Concursos públicos para cargos efetivos e processos seletivos para	Nº de vagas igual ou superior a 3	20 anos (de 2021 a 2041)	Lei instituidora também previu a reserva para contratos, convênios e

		5.852, de 06 de fevereiro de 2023		avaliação da autodeclaração pela confirmação da opção mediante assinatura perante Comissão de Verificação, ou por examinador indígena, ambos designados pela Prefeitura		contratação temporária da administração direta e indireta do município e do Poder Legislativo, além de estágio profissional			parcerias, firmados com pessoas jurídicas de direito público ou privado, para contratação de pessoas para prestação de serviços; e foi alterada pela Lei Municipal nº 3.017, de 15 de maio de 2023
Três Corações	Sim	Lei Ordinária nº 4.808, de 10 de março de 2023, e Decreto nº 4.992, de 02 de outubro de 2023	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da veracidade da autodeclaração por meio da confirmação da opção mediante assinatura de declaração perante Comissão de Avaliação, constituída pelo Poder Executivo	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos, além de processos seletivos, da administração pública direta e indireta do município	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	
Lagoa Santa	Sim	Lei Ordinária nº 5.211, de 13 de dezembro de 2023	Negros (pretos ou pardos)	Avaliação da condição por meio de procedimento de Heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial, realizado por comissão	20% das vagas	Concursos públicos para cargos efetivos dos poderes Executivo e Legislativo	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	
Ouro Preto	Sim	Lei Municipal nº 1.274, de 02 de maio de 2022	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da veracidade mediante avaliação da autodeclaração por Comissão Mista de Heteroidentificação designada pela organizadora	20% das vagas	Concursos públicos para cargos efetivos e processos seletivos para contratação temporária da administração direta e indireta do município e do Poder Legislativo, além de estágio	Nº de vagas igual ou superior a 3	20 anos (de 2022 a 2042)	Lei instituidora também previu a reserva para contratos, convênios e parcerias, firmados com pessoas jurídicas de direito público ou privado, para contratação de pessoas para prestação de serviços
São Sebastião do Paraíso	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Janaúba	Não	Requerimento nº 078, de 27 de março de 2023, encaminhou ao MPF ofício							Lei nº 2.605, de 08 de dezembro de 2022 (com vigência até 2042),

		solicitando que seja ofertado, aos quilombolas, porcentagem nas vagas de emprego nos órgãos públicos do município							reserva 20% das vagas de concursos da Câmara Municipal a quem tenha cursado integralmente os ensinos fundamental e médio em escolas públicas
Formiga	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Cataguases	Sim	Lei Ordinária nº 4.935, de 22 de março de 2023, e PN MPDG nº 4, de 6 de abril de 2018	Negros (pretos ou pardos)	Confirmação da autodeclaração mediante procedimento de heteroidentificação complementar, realizado por comissão avaliadora	20% das vagas	Concursos para cargos efetivos e empregos públicos dos Poderes Executivo e Legislativo do município e entidades da administração indireta	Nº de vagas igual ou superior a 3	Revisão no prazo de 50 anos (2073)	Concurso Público nº 01, de 20 de dezembro de 2023, prevê nos itens 5.1 e 5.4.1. a aplicação da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (revogada pela nova Lei nº 15.142, de 2025)
Januária	Não	Não foram encontradas legislações nem proposições sobre o assunto							
Pedro Leopoldo	Sim	Lei Municipal nº 2.764, de 28 de setembro de 2004	Afrodescendentes	Apuração da veracidade da declaração por Comissão a ser instituída na Câmara Municipal	10% das vagas	Concursos públicos para cargos dos poderes Executivo e Legislativo municipal	Nº de vagas igual ou superior a 10	Sem previsão de prazo	Lei instituidora também previu política de incentivo fiscal às empresas sediadas no município que adotarem os percentuais na contratação de funcionários
Mariana	Sim	Lei Ordinária nº 3.313, de 13 de dezembro de 2019	Negros (pretos ou pardos)	Verificação da declaração por procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, realizado eletronicamente por Banca Examinadora	20% das vagas	Concursos públicos, processos seletivos e designações para cargos e empregos da administração direta e indireta do Município	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	
Frutal	Sim	Lei Ordinária nº 6.572, de 08 de março de 2022, e PN	Negros (pretos ou pardos)	Aferição da Comissão por procedimento de heteroidentificação	5% das vagas	Concursos públicos para cargos efetivos dos	Nº de vagas igual ou superior a 3	Sem previsão de prazo	

		MPDG nº 4, de 6 de abril de 2018		para atestar a autodeclaração, realizado eletronicamente por Banca examinadora constituída pela organizadora		poderes Legislativo e Executivo do município			
--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--