

E-book

E-book

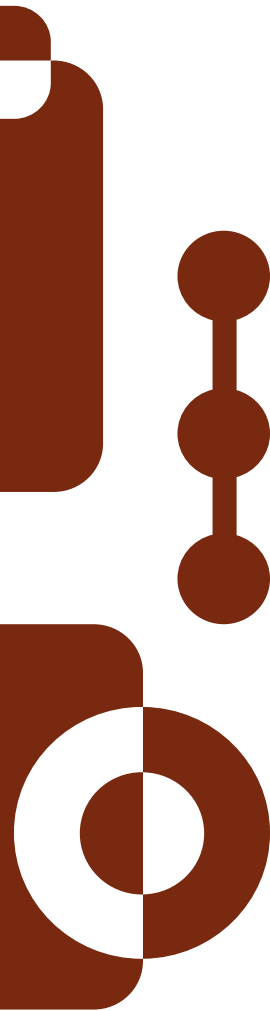
E-book

ONDE ESTÃO OS NEGRÖS NO SERVIÇO PÚBLICO?

E-book

E-book

E-book



“Quando as pessoas me perguntam ‘por que os negros tem dificuldade em acessar o serviço público?’, eu inverteo a questão: Por que as instituições têm dificuldades em dar acesso às pessoas negras?”

Tatiana Emilia Dias Gomes, primeira professora efetiva negra da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, em 129 anos.

Idealização

Joyce Trindade
Rithyele Dantas
Danyelle Fioravanti

Organização

Danyelle Fioravanti

Textos e entrevistas

Bárbara Libório
Jamile Santana

Revisão

Monalyza Alves
Joyce Trindade

Design e diagramação

Caroline Fraga



APRESENTAÇÃO



Acreditamos que transformações acontecem a partir de pessoas.

Por isso, é urgente retratar um serviço público brasileiro representativo e uma agenda de ações propositivas antirracistas. “Onde estão os negros no serviço público?” é a provocação inicial que fazemos para você.

A falta de dados e medidas para o combate da desigualdade racial nos cargos de liderança da gestão pública, reverbera na formulação e execução de políticas públicas. Um governo representativo é o primeiro passo para o combate efetivo das desigualdades.

Atualmente temos um ciclo que reproduz a exclusão. Pessoas negras não chegam em cargos de decisão que constroem políticas públicas para inclusão social, logo, não existem políticas públicas capazes de dialogar e mudar a realidade desta população. Precisamos reverter o ciclo para promover uma real inclusão racial.

Além disso, mexer na base da pirâmide é afetar ela como um todo. Uma vida melhor para as pessoas negras, é uma vida melhor para todas as pessoas. Um melhor sistema público de saúde e educação, por exemplo, muda a vida dessas pessoas que hoje são as que mais precisam, mas não só a delas. A luta é por um serviço público melhor para todos e todas.

Representatividade e diversidade importam e geram impactos diretos na qualidade e no acesso aos serviços públicos prestados à população. Só é possível trabalhar pela melhoria do serviço público brasileiro reservando prioridade para o debate racial. Discutir raça e propor soluções governamentais com esse recorte, é o caminho para o combate efetivo das desigualdades.

Este e-book é um estudo e provocação inicial sobre a temática, uma maneira de reforçar a urgência do debate, evidenciar os dados existentes, apresentar medidas e o mais importante, mostrar que vidas negras importam e o combate ao racismo precisa começar por dentro do Estado.





ÍNDICE

Prefácio - Tatiana Dias Silva. pág 01

1.Negros ocupam mais espaço no serviço público, mas disparidades de cargos e salários continuam em diferentes esferas

1.1. População negra ocupada no serviço público. pág 04

1.2. Disparidades. pág 05

1.3. O caso do Governo Federal. pág 06

1.4. O caso da prefeitura de São Paulo. pág 09

2.Apagão de dados

2.1. Não sabemos onde os negros estão no funcionalismo público. pág 12

2.2. Porque isso é um problema. pág 13

3.Aplicação da lei de cotas para negros em concursos públicos

3.1. 11 estados brasileiros e Distrito Federal têm legislações estaduais de cotas. pág 16

3.2 Iniciativas municipais. pág 19

4.‘É preciso combater o racismo estrutural’

4.1. Entrevista com Tatiana Emília Dias Gomes, 1ª professora negra do curso de Direito na UFBA. pág 21

Posfácio - Clara Marinho Pereira. pág 27

Referências. pág 30

Sobre as autoras. pág 31



PREFÁCIO

POR TATIANA DIAS SILVA

Em diversos indicadores das condições de vida, a população negra apresenta posição desfavorável. Por meio de diferentes mecanismos de discriminação direta e indireta, o círculo vicioso do acúmulo de desigualdades segue reproduzindo uma situação de vulnerabilidade desproporcional para a população negra. A naturalização dessa situação por grande parte das elites econômicas e intelectuais, e em certa medida, por parte da sociedade, em geral, garantiu sua persistência, a despeito do protesto negro desde sempre.

No setor público, tanto pelo efeito (ou ausências) de políticas públicas como na composição da força de trabalho, a desigualdade racial também se apresenta. Se consideramos o racismo como estruturante das relações sociais no país, não temos porque acreditar que políticas públicas consideradas neutras vão barrá-lo; que processos seletivos baseados em pretensa meritocracia, vão mitigá-lo. Não são imunes a ele. De fato, encontra nesses instrumentos meios para sua reprodução, nas normas ou na sua interpretação, sob o disfarce perfeito da igualdade formal.

Assim, ainda com muito caminho a trilhar, avançamos em normas e leis, mas ainda nos ressentimos da medida não cumprida, da subnotificação no quesito cor ou raça, da falta ou inobservância de dados raciais a orientar formulação ou avaliação das políticas. Nos indignamos com as reservas de vagas não preenchidas para os altos cargos ou mesmo das vagas sequer reservadas, como é o caso de muitos concursos para docentes no ensino superior. Ou quando a foto dos aprovados, dos gabinetes, dos que chegaram lá ainda não têm a nossa cara, nem a nossa cor.

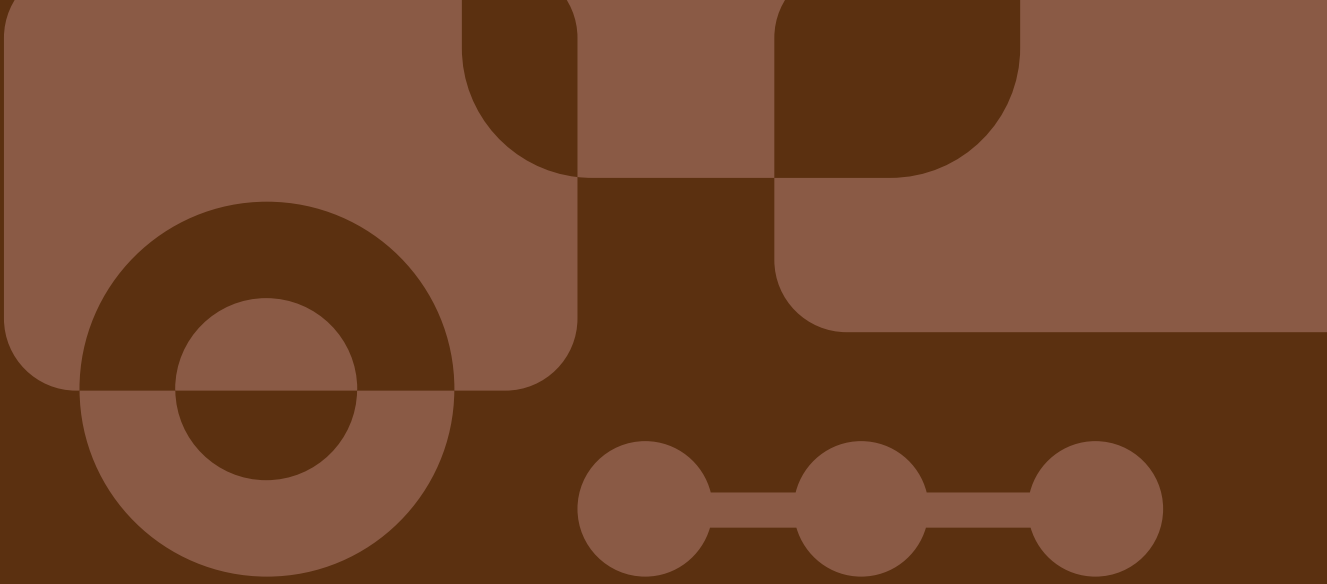
Se há muitos avanços e toda conquista é para se comemorar, a luta é sistêmica, vem de antes de nós e não ficará a nós limitada. Se hoje temos mais pessoas negras no ensino superior público, se temos ações

afirmativas para ingresso de negros e negras no serviço público em diferentes níveis federativos e poderes, há ainda muito por fazer. É preciso garantir concursos públicos mais acessíveis, em todos os níveis, em que instrumentos de seleção não imponham obstáculos desnecessários. É preciso que os processos sejam revisados, no equilíbrio necessário entre a seleção de recursos humanos competentes (e especialmente, com potencial de sê-lo) e procedimentos que não resultem em impacto desproporcional para diferentes segmentos populacionais. E uma vez parte do todo, é preciso que essa totalidade seja acolhedora, para que os sonhos se multipliquem, ocupando atividades diversas e hierarquias diversas. E que os serviços públicos prestados sejam fundamentalmente revisados e avaliados, de modo a enfrentar desigualdades e, no limite, não as amplificar ou criar outras novas, ao negligenciar os efeitos do racismo, sexismo e tantos outros preconceitos na estruturação da nossa sociedade.

Ser antirracista não é um estado, é um processo. É preciso reconhecer que todos e todas somos atravessados por uma trajetória de desigualdades e, mais importante, de crenças e discursos hegemônicos sobre desigualdades, sobre nós e sobre os outros. É preciso estar atento, desnaturalizar, descolonizar, ser criativo e questionar o óbvio.

O estudo “Onde estão os negros no Serviço Público?” contribui para esse debate. Que é um debate sobre desigualdades raciais, mas que convoca a uma agenda de enfrentamento que, como nos ensinam as feministas negras, vai além. Quando desatamos os nós do racismo, nos libertamos e libertamos a tantos por meio da democratização dos espaços, da ressignificação dos corpos, da socialização das oportunidades. Por esse e por tantos outros motivos, essa é uma luta de todas e todos.

Tatiana Dias Silva é pesquisadora, doutora em Administração (UnB) e integrante da carreira de Planejamento e Pesquisa do Ipea.



1. NEGROS OCUPAM MAIS ESPAÇO



“NO SERVIÇO PÚBLICO,
MAS DISPARIDADES DE
CARGOS E SALÁRIOS
CONTINUAM EM
DIFERENTES ESFERAS”.





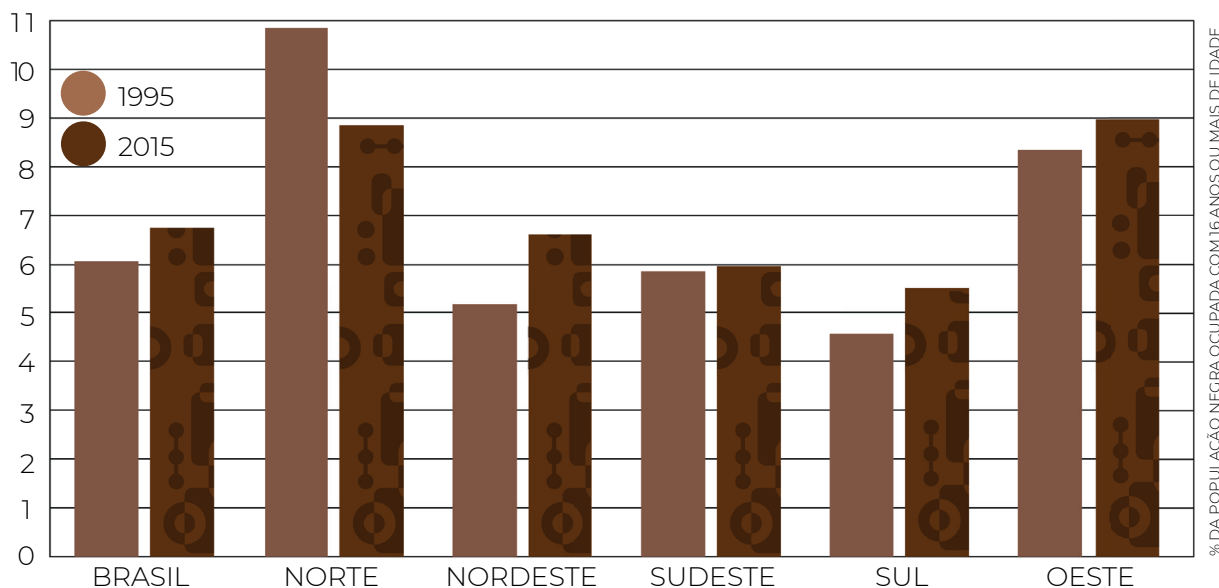
1.1 População negra ocupada no serviço público

Entre 1995 e 2015, o percentual total da população ocupada negra que trabalha no setor público¹ cresceu 11,4%. Em 1995, a cada 100 trabalhadores negros, 6,1 estavam no setor público. Em 2015 o número cresceu para 6,8. Os dados são do estudo Retratos da Desigualdade, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Mas, apesar desse crescimento, os negros continuam subrepresentados e ainda estão longe de acessar os cargos mais altos do funcionalismo público brasileiro, seja na esfera Federal ou Municipal.

A a região Centro-Oeste é a que tem o maior percentual (9%) de população ocupada negra trabalhando em cargos públicos, segundo dados de 2015: A região tem 55,8% da população de pretos e pardos segundo dados do IBGE. Em seguida aparecem a região Norte (8,9%), que tem 73,53% da população negra; Nordeste (6,7%), que tem 69% da população negra; Sudeste (6%), que tem 43,6% de pretos e pardos; e Sul (5,5%), que tem apenas 20,6% de negros. No caso da população branca, os percentuais da população ocupada que trabalham em cargos públicos em cada região variam de 8% a 12,1%.

UMA COMPARAÇÃO ENTRE 1995 E 2015

PERCENTUAL TOTAL DA POPULAÇÃO OCUPADA NEGRA QUE TRABALHA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CRESCEU 11,4% NO PAÍS



1- Segundo a PNAD, é empregado do setor público (inclusive empresas de economia mista): pessoa que trabalhava para o governo, em qualquer esfera: federal, estadual ou municipal, que abrange, além das entidades da administração direta, as fundações, as autarquias, as empresas públicas e as empresas de economia mista. Nesse subgrupo, incluiu-se a pessoa que exercia mandato eletivo como vereador, deputado, prefeito etc.;



1.2 Disparidades

“Quando você tem homens, cisgênero, héteros e brancos ocupando cargos de tomada de decisão e não tem outros perfis ocupando esses espaços, não há uma rede estabelecida para dialogar com a base da pirâmide social e econômica do País que é formada majoritariamente por pessoas negras. Se não há diálogo, também não há política pública adequada para essas pessoas que dependem da estrutura do governo para o seu desenvolvimento. Uma pessoa negra que estudou a vida inteira numa escola pública que não tem professor, por exemplo, dificilmente vai conseguir se preparar para passar em um concurso público e disputar uma vaga com uma pessoa branca que tem acesso à serviços privados de educação. Então, temos um ciclo vicioso: não há política pública adequada, não há desenvolvimento, e o acesso à esses cargos são prejudicados”, avaliou a advogada, empreendedora e ativista social, mestrando em Desenvolvimento de Práticas Inclusivas nas Organizações pela Universidade La Salle, Mariana Ferreira dos Santos.

A advogada também pontua que, em algumas regiões do Brasil, o racismo é ainda mais estruturado.



“No Sul, por exemplo, além de ter uma menor representatividade de negros na administração pública, essa população acaba também por ser vítima do racismo estruturado de quem já está na máquina e deveria pensar em políticas públicas. Não raro temos casos de racismo cometidos por servidores públicos contra aqueles que deveriam estar sendo protegidos pelo Estado. Então falar de representatividade neste setor é uma pauta urgente para melhorar, inclusive, a qualidade do atendimento.”

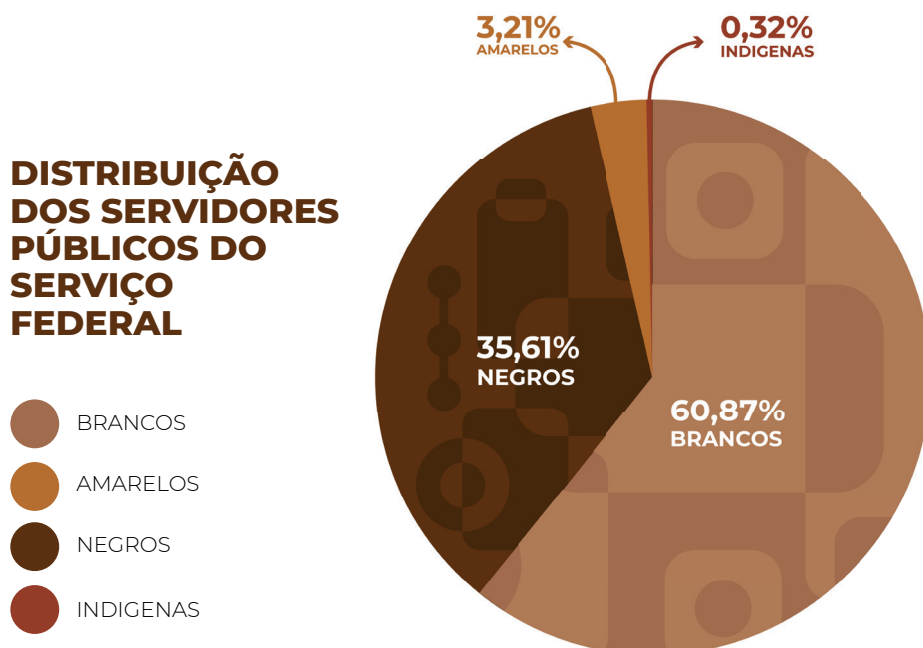


1.3 O caso do Governo Federal

Segundo dados de 2018 da Escola Nacional de Administração Pública, a ENAP, apesar de representarem 54% da população brasileira, os negros são subrepresentados dentro do serviço público. **Dentre os servidores públicos do serviço Federal que declararam a raça/cor, 60,87% se consideram brancos, 35,61% se consideram negros, 3,21% amarelos e 0,32% indígenas.** Em 2018, 11,9% dos servidores não declararam a raça/cor.

Os órgãos com distribuição mais igualitária eram o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que coordena as políticas de gestão da administração pública federal; o Ministério da Integração Nacional, que foi extinto em 2019; e o Ministério dos Direitos Humanos, hoje intitulado Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos.

Já os menos igualitários eram o Ministério das Relações Exteriores, o Ministério da Fazenda e o Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações. Ou seja: **a representatividade da população negra é menos igualitária nos órgãos que cuidam das relações internacionais e diplomáticas do país, das políticas econômicas e também de ciência e tecnologia.**



FONTE: LEVANTAMENTO REPÚBLICA.ORG COM BASE NOS DADOS DA PREFEITURA DE SÃO PAULO.



Para a doutora em Sociologia e especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Maria Aparecida Chagas, este cenário é uma herança da história da população negra no País.

“Em 1968, houve a instituição do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) um esforço para tornar o serviço público profissional. Mas a população negra esteve fora desse processo de desenvolvimento, uma vez que só no final da década de 90 é que tivemos uma quase universalização da educação, com o ensino fundamental. Ainda temos que nos perguntar quem tem acesso aos instrumentos necessários para fazer parte do serviço público. O movimento negro acertou ao lutar pela ampliação da qualidade do ensino para que pessoas pretas pudessem acessar e ter a formação necessária para lutar pelo seu espaço, mas ainda há um longo caminho a percorrer”, considerou.

As disparidades se agravam a depender dos cargos ocupados. No geral, há uma maior presença de servidores negros e indígenas nos cargos com níveis mais baixos de escolaridade. Segundo os dados da ENAP, **para cada dois servidores públicos brancos e amarelos com ensino superior no Governo Federal, por exemplo, existe aproximadamente um funcionário negro ou indígena.**

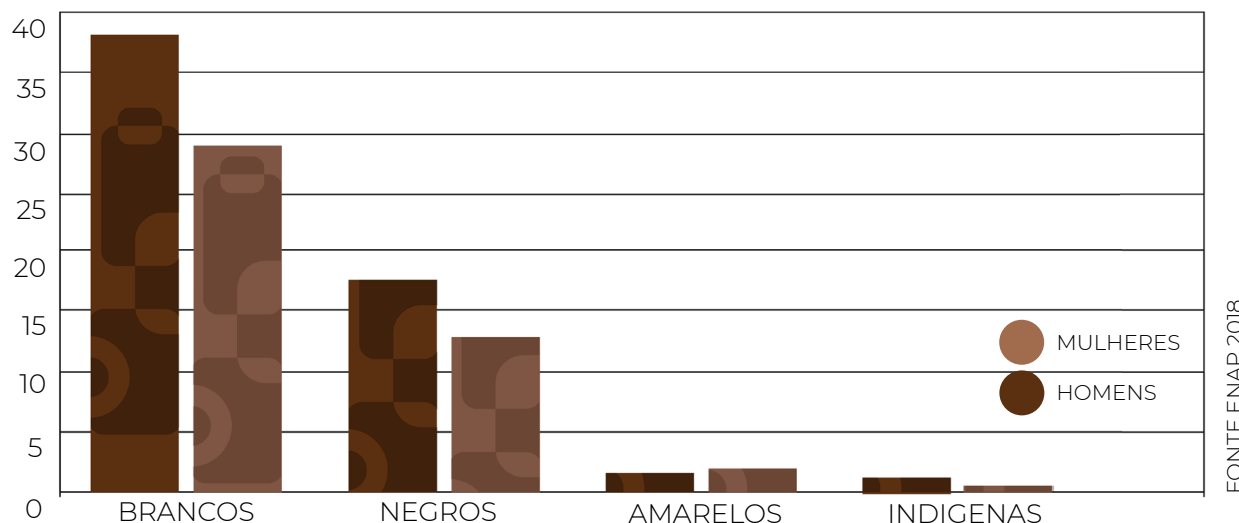
Quando se trata- de carreiras de gestão, como Analista de Planejamento e Orçamento, Auditor de Finanças e Controle, Especialista em Política Pública e Gestão Governamental ou Analista de Comércio Exterior, os brancos são 73%, enquanto os negros são apenas 23,72%.

Já nos chamados cargos comissionados² DAS - Direção e Assessoramento Superior, os funcionários públicos negros são 29,6% do total, enquanto os brancos são 66%. A disparidade é nítida conforme a hierarquia desses cargos cresce: se no DAS-4 os negros são 27,28%, no DAS-6, mais alto, são apenas 15%.

2- **Cargos comissionado** são ocupados por qualquer pessoa que não faça parte do serviço público, **sem a necessidade de prévia aprovação em concurso público**. Mais informação em: <https://www.politize.com.br/agente-publico-no-brasil/>

OCUPAÇÃO DE CARGO “DAS” POR RAÇA E SEXO

NO TOTAL, OS FUNCIONÁRIOS NEGROS SÃO 29,6% DO TOTAL, EQUANTO BRANCOS SÃO 66%



Mesmo quando há o mesmo nível de escolaridade, há desequilíbrios, segundo os dados da ENAP: **22,5% dos negros que têm pós-graduação ganham mais de R\$ 12 mil reais - a maior parte ganha de R\$ 6 a R\$ 12 mil -, enquanto a maioria (42,18%) dos brancos com esse mesmo nível de escolaridade ganha mais de R\$ 12 mil.** No geral, em todos os níveis de escolaridade os brancos têm maior acesso aos salários mais altos.

Segundo Maria Aparecida Chagas, essa diferença na ocupação de cargos de confiança e salários mais altos também estão relacionados às formas de contratação, para além dos concursos públicos.

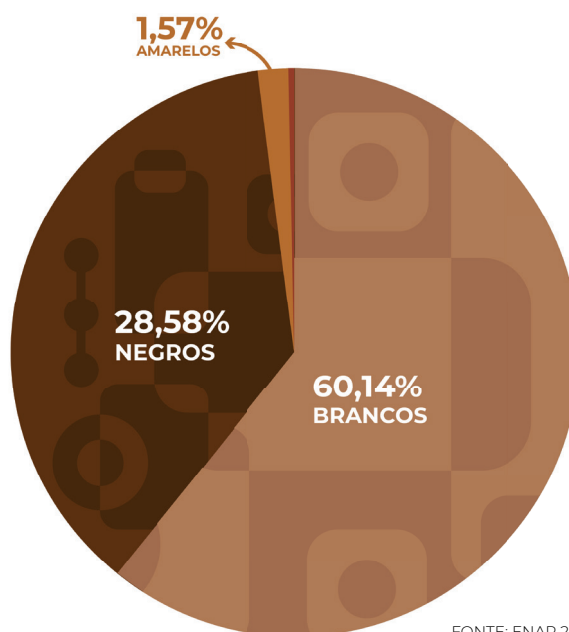
“No Brasil há uma cultura em que postos de maior decisão são ocupados através de relações de parentesco ou amizade e não só levando em consideração a formação acadêmica. E se há realmente uma diminuição dessa forma tradicional de acesso aos postos públicos, devemos discutir e defender que o princípio da necessidade da representatividade negra, alcançada por meio de cotas, também deve estar em outras formas de acesso à administração pública. No caso do nosso País, essa consideração deve ir para além da raça, mas também considerar questões de gênero e território.”

Em 2018, a ENAP perguntou a 469 servidores do serviço público Federal se eles enfrentavam dificuldades extras no ambiente de trabalho por serem negros: em uma escala de 0 a 10, 23,4% deles responderam entre 5 a 10.

1.4 O caso da prefeitura de São Paulo

Segundo o último censo, realizado em 2010, 37% da população da cidade de São Paulo é negra. Segundo levantamento da República.org nos dados de agosto de 2020, no entanto, apenas **28,6% dos servidores públicos ativos da prefeitura de São Paulo são negros. E eles têm participação maior nos quadros de nível básico, em que representam 48%. Em cargos mais altos, ou que pagam mais, a disparidade aumenta.**

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE SÃO PAULO



FONTE: ENAP 2018

Em uma análise por setores, a participação dos servidores negros é maior no quadro de funcionários da Guarda Civil Metropolitana (36,5% do total), nos cargos de direção e assessoramento intermediário (32,8% do total), nos cargos de gestão governamental (31,5% do total) e na administração (30% do total).

No geral, a maior parte dos servidores negros está alocada no setor de educação e saúde - que são aqueles que realmente reúnem o maior número de funcionários no setor municipal. Hoje, eles ocupam 28,7% do quadro do primeiro setor e 24% do segundo.

Chamam a atenção algumas disparidades: Na Procuradoria-Geral do Município, por exemplo, os servidores negros representam apenas 7,8% do total. **Entre os 31 subprefeitos da cidade, apenas um é negro. Nas Chefias de Gabinete, eles são apenas 5 entre 51.**



“Para diminuir esse abismo, é preciso trabalhar em curto, médio e longo prazo. No curto prazo é pensar em políticas afirmativas para a indicação de nomes de pessoas negras que tenham competência técnica para ocupar esses cargos - um questionamento que muitas vezes não é feito para um pessoa branca [se ela tem a competência técnica necessária]. No longo prazo é ouvir as demandas de políticas públicas que surgem da população negra para dar condições de desenvolvimento, fortalecimento de rede e, por fim, ocupação destes cargos. Quando você ouve uma demanda do movimento negro pedindo a universalização do atendimento em saúde, por exemplo, surge o SUS, que é a nossa base de política pública hoje. Então você melhora a condição de vida, não só da população negra, mas toda a população”, destacou Mariana.

Nos cargos de direção e assessoramento superior, os DAS, os servidores públicos negros da Prefeitura de São Paulo representam 21,3% do total, mas o percentual varia conforme a hierarquia: nos nível mais baixo do cargo eles são 27,8%, já no DAS-15 são apenas 15%. No quadro de DAS-16 não há negros.





2. ○ APAGÃO DE DADOS

“NÃO SABEMOS A COR DE
93% DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DO PAÍS”.





2.1 Não sabemos onde os negros estão no funcionalismo público

Levantamento da República.org nos portais de transparência dos 26 Governos Estaduais brasileiros, das 26 Prefeituras Municipais das capitais, e no site do Governo Federal mostra que apenas uma cidade, São Paulo, publica ativamente os dados dos servidores públicos detalhados por raça/etnia. A falta de coleta e de transparência desses dados dificulta a formulação, acompanhamento e avaliação de políticas que incidem sobre o quadro de pessoal, inclusive ações afirmativas.

Em 2015, a Prefeitura de São Paulo sancionou uma lei municipal que tornava obrigatória a inclusão do quesito raça/cor em todos os sistemas de informação, avaliação, monitoramento, coleta de dados, censos e programas do Município. Em maio deste ano, a legislação foi regulamentada e foi incluída no texto a obrigatoriedade do preenchimento dessas informações por órgãos municipais, quando os servidores ingressam no serviço público.

“Na prática temos entendido que além da obrigatoriedade do preenchimento temos que orientar os servidores da importância de informar esse dado. Temos uma sociedade com o racismo tão estrutural que muitas pessoas não preenchem essa informação com medo de ser excluída de algum tipo de serviço caso se declare negra. Essa informação é essencial para direcionar as políticas públicas e ações afirmativas. Na GCM, por exemplo, temos a maioria dos servidores negros, mas eles estão nos cargos de base, por exemplo. Sabendo disso, é possível fazer algo a respeito”, disse a secretária-adjunta de Promoção e Igualdade Racial, Elisa Lucas Rodrigues.

Legislações como essas existem pelo país, mas nem sempre o preenchimento dessas informações é feito da maneira correta. Há muitos casos de subnotificação.

“Não é uma questão normativa. Já existe estatuto, portaria, ofício conjunto que fala da obrigatoriedade do preenchimento desse dado. Às vezes pode ser uma questão de falta de ciência da importância desse dado para políticas internas e políticas públicas”, explica a pesquisadora Tatiana Dias Silva.



2.2 “Não informados” porque isso é um problema?

Segundo levantamento do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, o CEERT, nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), **não sabemos a cor de 93% dos servidores públicos do país.** Quando os órgãos públicos preenchem os dados de raça/cor de seus funcionários, que admite seis respostas alternativas - indígena, branca, preta, amarela, ou “não informada” -, 92,7% dos servidores públicos são incluídos na última categoria.



“No caso da Prefeitura de São Paulo, quando os dados do funcionalismo público foram abertos pela primeira vez, se percebeu que os dados de gestão de pessoas, de raça/cor era muito pouco preenchido, menos de 50% da base tinha esse preenchimento e, mesmo assim, pouco confiável, porque não se sabia se era preenchido pelo próprio servidor ou funcionário de recursos humanos”, pontua a diretora-executiva da Open Knowledge Brasil, Fernanda Campagnucci, que atuou como gestora pública na Prefeitura de São Paulo por 6 anos, onde foi responsável pela política municipal de transparência, abertura de dados e integridade na Controladoria Geral do Município.

Na Administração Pública Federal, há um aviso circular de 2012 que determina “a inclusão dos campos cor ou raça e seu preenchimento obrigatório em todos os registros administrativos, cadastros, formulários e bases de dados que contenham informações pessoais, inclusive do público externo”. O dado mais atualizado do Governo Federal, de



agosto de 2020, no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), mostra que apenas 5,6% dos servidores federais no Poder Executivo não têm raça/cor informada. Ainda assim, os dados do Painel Estatístico de Pessoal, abertos ao público, apresenta recorte do funcionalismo por sexo, escolaridade do cargo, órgão de lotação, idade média dos servidores, entre outros, mas não oferece nenhuma informação sobre o perfil racial.

Sem transparência para o público o dado também perde força.

“Ao abrir esses dados e ter a oportunidade de analisar, questionar, inclusive externamente, podemos melhorar esse dado. Não basta só tornar o quesito obrigatório, mas cuidar para que o processo seja qualificado e aberto”, diz Fernanda.

Ela pontua três momentos essenciais que devem ser pensados e monitorados quando falamos de dados públicos: a coleta, o uso e a disposição das informações.

“Na coleta, é importante garantir que os sistemas ou formulários tenham qualidade, com o campo de raça/cor bem construído e de preenchimento obrigatório, por exemplo. No Brasil nós vemos legislações que tornam essa informação obrigatória, mas quando você olha para os sistemas o preenchimento não é exigido”, explica Fernanda.

Esses dados são importantes inclusive para consultas internas, nos sistemas dentro do trabalho público.

“Servidores de todas as categorias devem ter a possibilidade de visualizar essas informações para que analisem e pensem políticas públicas”, diz Fernanda.

Tatiana concorda:

“Nada substitui um bom registro administrativo e a possibilidade de todos os poderes analisarem se a presença desses funcionários é distribuída em todas as carreiras e hierarquias, por exemplo”.

3. APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS

“20% DAS VAGAS PARA
CANDIDATOS NEGROS JÁ
É VÁLIDA EM CONCURSOS
PÚBLICOS DA UNIÃO
DESDE 2014”.



3.1. 11 estados brasileiros e Distrito Federal têm legislações estaduais de cotas

A reserva de 20% das vagas para candidatos negros já é válida em concursos públicos da União desde 2014. O texto da legislação federal, no entanto, não estende as cotas ao Legislativo, Judiciário nem a órgãos públicos estaduais ou municipais. Mas há iniciativas que tentam assegurar essas medidas afirmativas por todo o país. Levantamento da República.org identificou ao menos 11 estados, além do Distrito Federal, que garantem a reserva de vagas para negros e negras - mesmo nos estados onde não há legislação sobre o tema, há municípios tratando do assunto.



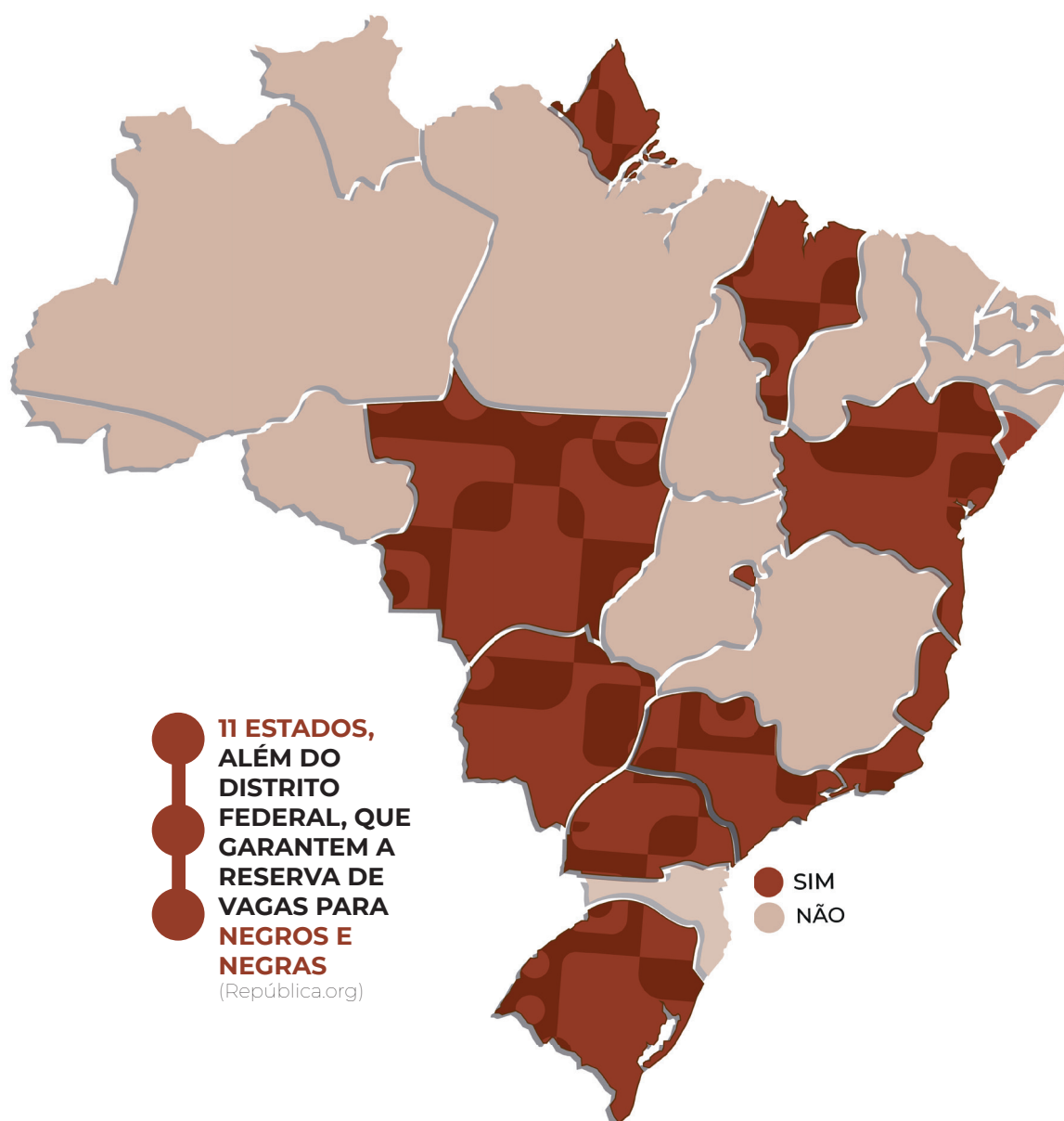
Em muitos casos as iniciativas estaduais tentam adequar-se aos parâmetros federais, prevendo o mesmo percentual de reservas de vagas, como nos casos do Maranhão e do Distrito Federal. Em alguns estados, no entanto, como **a Bahia, a reserva chega a 30%**. Em outros a legislação se estende também aos indígenas.

Um dos casos mais recentes é o do Espírito Santo. Foi sancionada em janeiro deste ano a lei que prevê a oferta de vagas para negros e indígenas nos concursos públicos do Estado. De acordo com a Lei nº11.094/2020, os concursos e processos seletivos estaduais deverão apresentar uma reserva de 17% das vagas para candidatos autodeclarados negros e 3% a indígenas. A lei é válida para contratação para cargos efetivos, temporários ou empregos públicos.



No ano passado foi a vez do Mato Grosso promulgar a Lei nº10.816/2019, que estabelece os mesmos 20% das vagas para candidatos negros e pardos em concursos públicos estaduais.

ESTADOS COM MEDIDAS AFIRMATIVAS EM CONCURSOS PÚBLICOS



Em estados como o Paraná, por exemplo, as cotas estão na legislação desde 2008. Lá, a reserva para negros e negras é de 10% das vagas. No Mato Grosso do Sul também era assim desde 2008, mas houve uma ampliação em 2016: a lei, que previa 10% das vagas reservadas para negros, passou a reservar 20%.

Em outros casos, a ampliação tem a ver com a extensão da legislação. No Amapá, por exemplo, a reserva de vagas não se limita apenas ao poder



Executivo, mas também Legislativo e Judiciário. O mesmo acontece no Rio de Janeiro, onde a Lei nº 6.740/2014, assegurou a reserva de vagas para negros e indígenas nos concursos públicos para os poderes Legislativo, Judiciário, Executivo, Ministério Público e Tribunal de Contas do Estado. Antes, a legislação de 2011 assegurava a reserva apenas para os quadros do Poder Executivo.

Mas a legislação fluminense passou por entraves jurídicos. Ela chegou a ser considerada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Estado, que entendeu que a lei feria o princípio organizacional das instituições, ou seja, que a regra não poderia interferir na organização funcional de outro poder (Judiciário, Legislativo, Ministério Público e Tribunal de Contas). A discussão foi parar no Supremo Tribunal Federal (STF), onde o ministro Edson Fachin decidiu pela constitucionalidade do texto afirmando que ele tratava “da igualdade como direito fundamental”.

Há ainda casos como o do estado de São Paulo, onde não há reserva de vagas mas há outras medidas afirmativas. Uma legislação de 2015 prevê que negros, pardos e indígenas tenham acréscimo na pontuação em concursos públicos realizados pelo Governo de São Paulo.

Também há projetos de lei em discussão nas assembleias legislativas onde ainda não há legislação estadual sobre o tema. No Piauí, por exemplo, um projeto de lei estadual prevê que 1 a cada 3 vagas em concursos do Poder Executivo seja destinada para candidatos negros ou pardos. No Rio Grande do Norte também tramita na Assembleia Legislativa uma proposta para que pelo menos 20% das vagas oferecidas em concursos públicos sejam reservadas para pessoas negras.



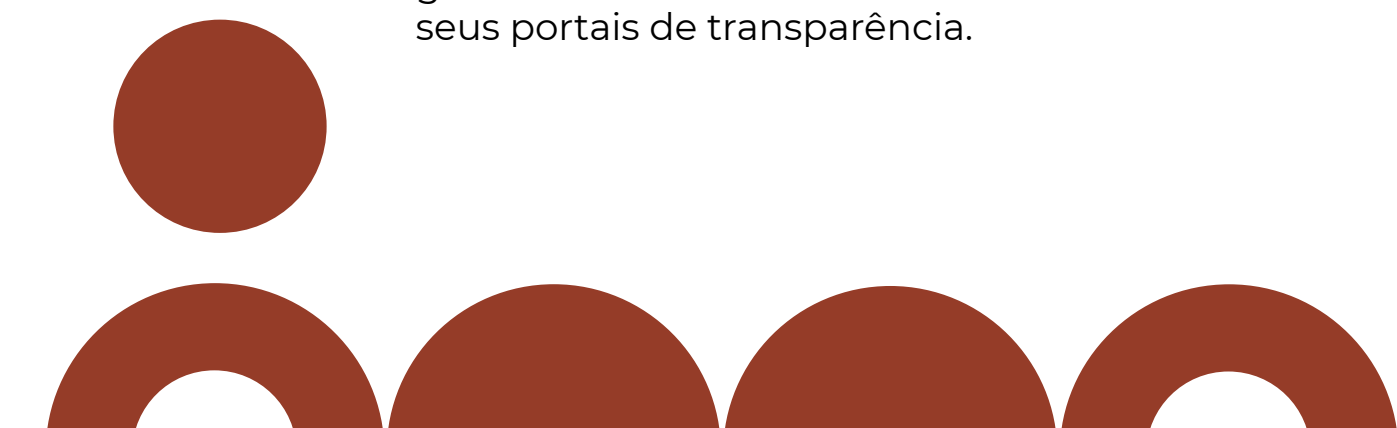
3.2 Iniciativas municipais

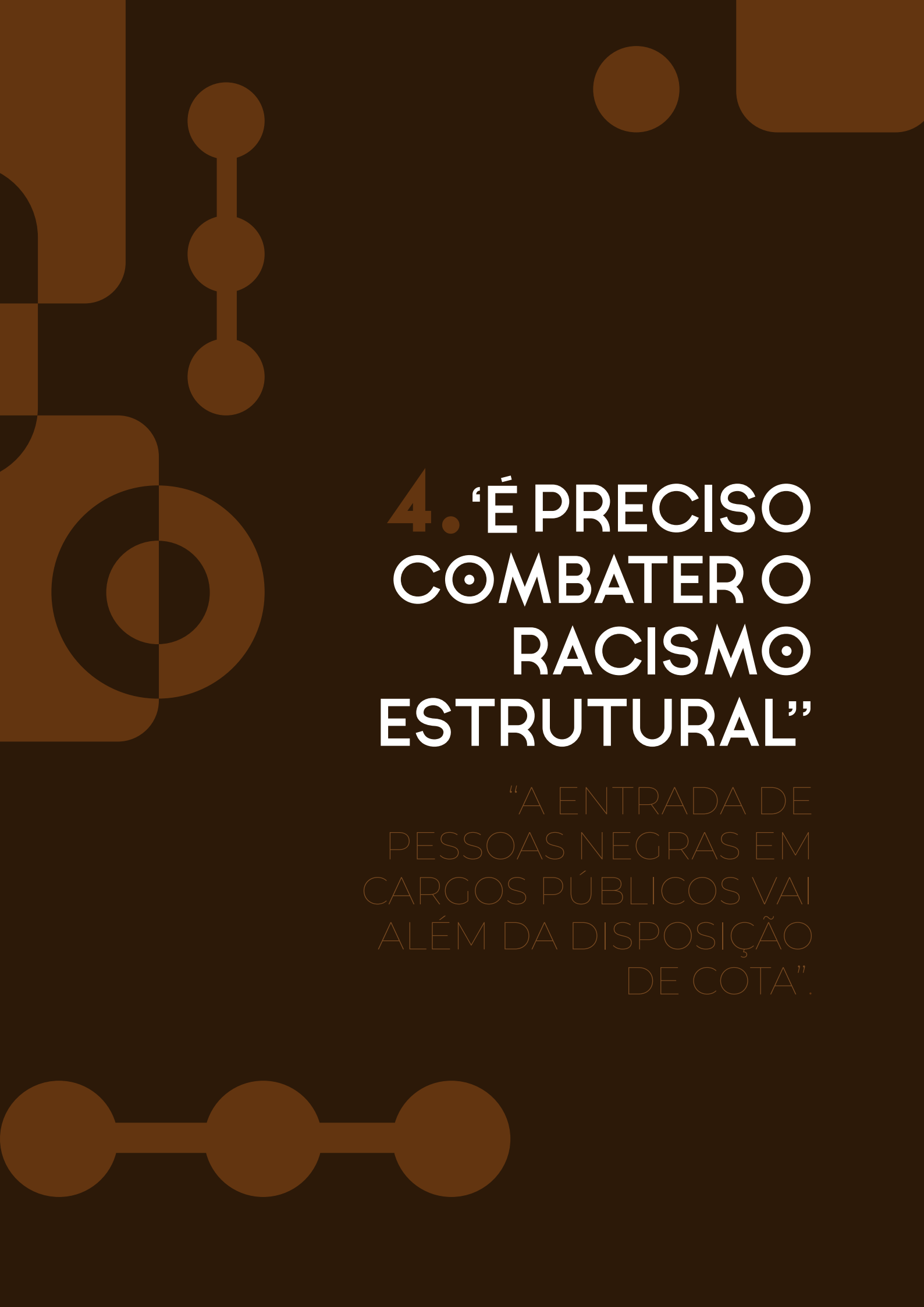
O levantamento da República.org também identificou iniciativas municipais mesmo em estados onde não há legislação sobre o tema. Em Florianópolis (SC), por exemplo, é prevista em lei municipal a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos do Poder Executivo e do Poder Legislativo do município.

Em Rio Branco (AC) em 2019 um projeto de lei que reservava aos candidatos negros 20% das vagas nos concursos públicos municipais foi aprovado na Câmara Municipal. A então prefeita Socorro Neri, no entanto, o vetou integralmente por entender ser competência exclusiva da prefeita legislar sobre o assunto.

Um levantamento realizado em 2012 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) à época do debate sobre a Lei de Cotas identificou pelo país ao menos 43 municípios que implementaram sistema de reserva de vagas em concursos públicos desde 2002.

Mas a pesquisadora Tatiana Dias Silva, uma das autoras do estudo, levantou à época uma questão que continua sendo fundamental na opinião de especialistas para o debate da criação e, principalmente, da eficácia dessas medidas afirmativas: a necessidade da divulgação de dados sobre o funcionalismo público, desagregados por cor ou raça. Como a República.org já mostrou, esses dados só são disponibilizados publicamente em uma das capitais brasileiras: pela prefeitura de São Paulo. Nenhum dos estados e nem mesmo o governo federal mantém esses dados abertos em seus portais de transparência.





4. 'É PRECISO COMBATER O RACISMO ESTRUTURAL'

“A ENTRADA DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS PÚBLICOS VAI ALÉM DA DISPOSIÇÃO DE COTA”.



4. 1 Entrevista com Tatiana Emília Dias Gomes, 1ª professora negra do curso de Direito na UFBA

A entrada de pessoas negras em cargos públicos vai além da disposição de cotas e está diretamente ligada a questões sociais, como a estrutura da desigualdade no país, explica a professora, pesquisadora e Mestre em Sociologia e Direito, Tatiana Emília Dias Gomes.

Primeira professora efetiva negra na Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, em 129 anos, Tatiana falou à República.org sobre como o “racismo por interesse”, conceito estudado pela psicóloga e ativista brasileira, diretora do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), Maria Aparecida da Silva Bento, prejudica a entrada de pessoas negras em cargos de liderança no serviço público e como tornar o setor público de fato mais plural e diverso.

República.org: As universidades federais e estaduais foram as primeiras instituições públicas a aplicar políticas afirmativas para o ingresso de pessoas negras. Como você avalia esse avanço?

Tatiana Dias Gomes: As políticas afirmativas passaram por um avanço significativo nos últimos anos e no ensino superior, mais especificamente no corpo discente, esse quadro foi transformado lentamente. Ainda não é uma mudança radical, mas é muito diferente da época em que eu era estudante de graduação, onde havia uma presença muito maior de pessoas brancas, classe média/alta. Mas mesmo hoje, estando em uma universidade federal e numa estadual, acho que tem diferenças.

Nas universidades estaduais, o corpo discente sempre foi mais negro. Sobretudo as que estão no interior. Elas concentram os cursos de licenciatura, mas mesmo nos cursos de bacharelado, hoje, percebemos uma presença maior de pessoas negras e proporcionalmente maior do que nas universidades federais, entre elas a da Bahia.



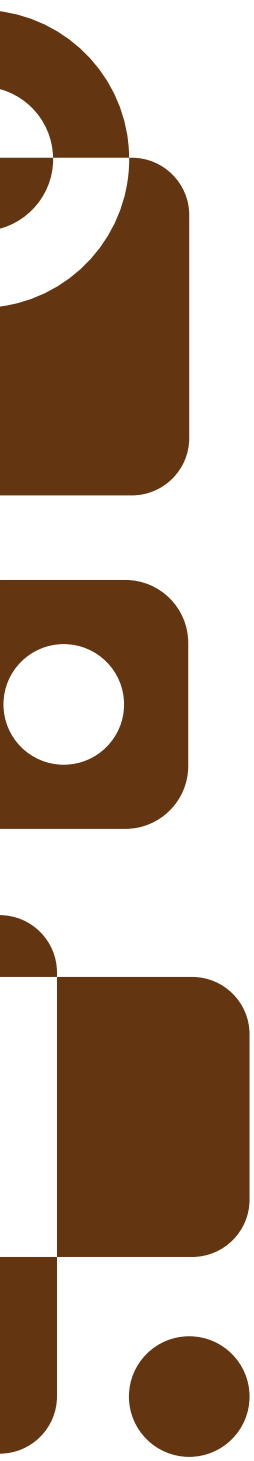
No corpo docente, eu sinto que nas universidades estaduais têm uma presença maior de professoras negras. E aí talvez, pela coisa de estar mais disseminado no interior, não tão na capital. Tanto que quando tomei posse na UFBA, na Faculdade de Direito, houve certa repercussão pública, porque fui a primeira professora negra em 129 anos de existência da faculdade a ocupar um cargo efetivo. Quando ingressei na Universidade Estadual da Bahia (Uneb), isso não causou tanta repercussão porque já haviam outras professoras negras. O corpo docente da Faculdade de Direito, deve ter 130 professores efetivos e um total de sete professores negros: seis homens e uma mulher.

República.org: Como essa falta de representatividade ecoa no dia a dia da faculdade?

Tatiana: No caso da UFBA a gente começou a articular uma movimentação a partir da reunião de estudantes, professores e servidores técnicos, todos negros e negras, para pautar essa discussão sobre racismo institucional e as políticas de ações afirmativas também para o corpo docente, servidores técnicos e administrativos. Esse debate surgiu muito a partir de um programa de pesquisa que faço parte “Direitos e Relações Raciais”, lotado na Faculdade de Direito, e o Coletivo Luiza Bairros. De alguma forma, fomos tentando sensibilizar e também constranger a instituição a aplicar a lei que introduz também a política de cotas para o serviço público.

República.org: E como tem sido esse trabalho que provoca uma reconstrução das estruturas da faculdade?

Tatiana: Tem sido muito difícil fazer esse debate porque vamos encontrando alguns desafios e resistências, negativas institucionais. Começa pela interpretação restritiva da lei. Lembro que durante muito tempo um debate que a gente tentava fazer era aplicação do quantitativo definido pela lei a



partir do número total de vagas e não por cadeiras específicas. Então se um concurso tem 100 vagas, temos que aplicar o 20% de cota sobre essas 100 vagas, porque dificilmente a gente vai encontrar três vagas para uma mesma cadeira, para aplicar os 20%. Concurso público sempre foi um artigo escasso, e agora com restrições orçamentárias, é um artigo raro. É mais um elemento que dificulta o acesso de pessoas negras às instituições públicas.

República.Org: Você contou que teve que levantar essa pauta quando já estava dentro da universidade. Tendo sido a primeira mulher negra a ocupar uma cadeira efetiva no curso de Direito, como foi o seu ingresso?

Tatiana: Ingressei a partir de um concurso público realizado em 2015. Foram 17 vagas abertas para a Faculdade de Direito, mas a lei de cotas só foi aplicada para uma das cadeiras. Então nesse processo nós perdemos várias vagas. Eu não entrei pela política de cotas porque minha cadeira não foi contabilizada nesse cálculo. Depois começamos a problematizar esse processo. Isso é Brasil afora, não é só na UFBA. Lá encontramos formas para debater, mas tem instituição que nem isso.

República.org: A interpretação das políticas afirmativas então ainda é uma questão?

Tatiana: Sim. Considerando algo que está em outra lei, a que trata do ingresso de estudantes nos cursos, há outro debate. Ela fala que o percentual considerado para o cálculo de cota é baseado na presença do povo negro daquela unidade federativa. Na Bahia, por exemplo, temos cerca de 73% da população formada por pessoas negras, então a aplicação seria de 73% das vagas destinadas à estas pessoas, e não só 20%. Tentamos fazer esse debate, chegamos a diminuir e chegar num denominador de 50%. Chegamos a aprovar essa deliberação na congregação da Faculdade de Direito, mas ela foi refutada no âmbito do Conselho Universitário da UFBA.



República.org: O que houve?

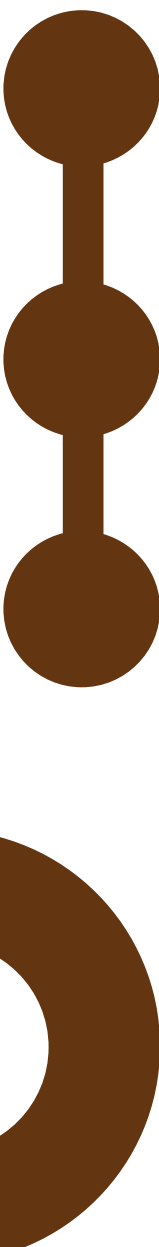
Tatiana: Foi um debate muito difícil porque as pessoas não se admitem racistas, sobretudo racistas por interesse, que é esse conceito pesquisado pela Maria Aparecida Silva Bento. O debate sobre racismo está muito pautado pela repulsa, do ódio interpessoal, do barrar o acesso, mas o racismo por interesse se manifesta independente da vontade das pessoas, porque ele está ligado à manutenção de privilégios, de fazer mudanças em quem de fato exerce o poder. Está entranhado nas instituições, para limitar o acesso das pessoas negras.

Quando as pessoas me perguntam ‘por que os negros tem dificuldade em acessar o serviço público?’, eu inverteo a questão: Por que as instituições têm dificuldades em dar acesso às pessoas negras?

Mesmo a pessoa garantindo as condições de estar na disputa pela vaga, ela vai encontrar uma série de bloqueios. Isso tem a ver um pouco com essa racionalidade instaurada nas instituições. Para disputar uma vaga pública você precisa de anos de estudo, acesso à determinados conhecimentos. Num país onde 100 milhões de pessoas vivem com R\$ 413 por mês, isso é impensável. Já excluimos essas pessoas logo na largada. Então só consegue acessar uma universidade pública, um cargo público, aqueles que têm condições de pensar em algo para além da existência imediata, do dia seguinte. Pesquisei esses dias, tem taxa para concurso que custa R\$ 360. Isso num país onde 100 milhões de pessoas recebem R\$ 413 por mês.

República.Org: Então a falta de representatividade está diretamente ligada aos problemas sociais que temos no país?





Tatiana: Com certeza. Nas universidades públicas, por exemplo, ainda que uma pessoa tenha conseguido galgar espaços como a graduação ou pós, é necessário lembrar que esse estudante negro, tradicionalmente, também foi trabalhador. Então ele não tem horas ou dias liberados para os estudos, ele divide em dupla ou tripla jornada. O tempo que ele tem para garantir uma formação acadêmica plena, com mestrado, doutorado e pós-doutorado, não serão os mesmos que geralmente os brancos, classe média ou alta precisam, com uma jornada única. Então o professor e professora negra ingressam com sua formação incompleta nestes espaços. E isso impacta na corrida destes profissionais por cargos maiores, porque eles vão disputar editais com outros colegas que já concluíram os estudos. Tem um conjunto de mecanismos, formas e engrenagens para restringir que os profissionais atuem com plenas possibilidades. O que é meu caso, inclusive, e de outros colegas negros que estão nessa posição, num cargo público.

República.org: E quais são os caminhos possíveis para de fato permitir esse acesso justo das pessoas negras no funcionalismo público?

Tatiana: Acho que organizar os concursos públicos, na administração superior, para que as vagas disponíveis não ficassem isoladas e fosse possível aplicar uma cota mais justa. Tentar, ao máximo, realizar a abertura de editais únicos. Acho que aumentar a renda das pessoas também influencia na ponta. O acesso à renda, trabalho, saúde, educação, terra, a água. O acesso ao serviço público não está desconectado de tudo isso.

Eu, por exemplo, consegui acessar educação, ainda que com todas as precariedades e estas políticas públicas me deram condições para disputar uma vaga no serviço público. Mas quantas não tiveram por não encontrar um meio razoavelmente acessível? Quando as pessoas vinham me



perguntar sobre a posse, elas achavam que eu estava orgulhosa, mas eu estava envergonhada. Muitas vezes eu não conseguia nem falar porque estou numa unidade que tem 129 anos de existência e nunca teve outra professora negra. Tenho colegas lá que o bisavô era professor da universidade. Tem uma família que o bisavô, o avô, pai e filho ocuparam uma cadeira na universidade. Pra mim isso é motivo de indignação. Precisamos desfazer essas engrenagens e permitir o acesso de pessoas pretas.

PÓS-FÁCIO

POR CLARA MARINHO PEREIRA³

Hoje, a presença de servidores públicos negros nos processos de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas ainda não corresponde à participação da população negra no Brasil. Só mais recentemente, no bojo das pressões feitas pelos movimentos negros e do processo de julgamento da constitucionalidade das cotas raciais no Supremo Tribunal Federal, é que a preocupação em ampliar a incorporação de pessoas negras ao serviço público entrou na agenda decisória. Assim, existe reserva legal de vagas para negros em cargos efetivos e empregos públicos em alguns estados e municípios pelo menos desde a primeira década dos anos 2000 e, somente há 6 anos, na União.

Como medida de reparação, as cotas raciais são rarefeitas no nível subnacional. E no nível federal, estão se processando justamente em um período de prolongada crise econômica, portanto, de arrefecimento da realização de concursos públicos. Nesse sentido, o caminho de transformação do Estado brasileiro em um agente de combate às desigualdades raciais e mais conectado às necessidades de seus cidadãos ainda está por se completar.

Não é por acaso que até então não conseguimos reverter as taxas bélicas de mortes de jovens negros; de mortes desproporcionais de mulheres negras em situação de violência doméstica; ou de evasão escolar de adolescentes negros no ensino médio, para ficarmos em poucos exemplos. Falta um olhar mais acertado às políticas públicas, que consiga

3- United Nations Human Rights Fellow of African Descent (2020). Participante do Programa Marielle Franco de Aceleração do Desenvolvimento de Lideranças Femininas Negras (2019-2021). Ingressou no cargo de Analista de Planejamento e Orçamento do Ministério da Economia em 2017 por cotas raciais. Foi Analista de Políticas Sociais na Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (2013-2017). Mestre em Desenvolvimento Econômico, com concentração em Economia Social e do Trabalho (Unicamp), Especialista em Planejamento e Orçamento Público (Enap) e Bacharel em Administração (UFBA).

articular o enfrentamento das questões colocadas pelo caráter estrutural do racismo ao seu desenho, execução e controle de resultados. Mais pessoas negras vindas de contextos sociais variados podem contribuir com o enfrentamento dessas problemáticas.

Mas isso não basta. Resta por construir uma política pública de formação para todos os servidores públicos, negros e não-negros, que seja capaz de lhes colocar o enfrentamento ao racismo e a promoção da igualdade racial como tarefas cotidianas. Trata-se de criar uma consciência coletiva nos órgãos públicos que explicita como o racismo cria privilégios para pessoas brancas ao mesmo tempo em que cria desvantagens para pessoas negras – mulheres, principalmente. Ao mesmo tempo, é preciso que os órgãos públicos criem uma proposta operacional de justiça racial conectada às suas competências, processos e práticas que seja aberta ao controle social.

Em outras palavras: expandir a participação da população negra no serviço público, ao mesmo tempo em que se provê letramento racial crítico a todos os servidores, é essencial para enfrentar o racismo estrutural, o qual se manifesta institucionalmente. E para concretizar essa perspectiva, são necessárias medidas que sejam gestadas nos próprios órgãos públicos, com participação de todos. A qual não pode dispensar, sublinhe-se, do apoio das autoridades políticas para acontecer, sobretudo porque contribui para a universalização da cidadania, isto é, para a expansão e o fortalecimento da democracia.

Outras ações que podem se articular às cotas raciais e à formação antirracista visando à melhoria dos serviços públicos são: aperfeiçoar a coleta de dados em registros administrativos, para identificar e enfrentar as desigualdades no interior da burocracia (como visto), bem como na prestação dos serviços públicos; e criar uma comunidade de práticas em que lições sobre a diversificação da burocracia e

seus impactos na melhoria de vida das pessoas possam ser divididas e assimiladas. Trata-se muito mais de possibilitar novas formas de compor equipes de trabalho e de empoderar lideranças sintonizadas com a promoção da equidade – preparadas para conduzir processos de mudança institucional – do que, em princípio, expandir o orçamento. Uma agenda exequível, portanto, em qualquer das esferas de governo no contexto da atual crise fiscal; e que tem potencial para somar forças no enfrentamento das desigualdades raciais exacerbadas pela pandemia do novo coronavírus.

Os desafios para que ações como essas se efetivem não são poucos: se o racismo possui caráter sistêmico, as respostas para combatê-lo também precisam sê-las, o que exige capacidades de articulação, pactuação e coordenação interinstitucionais. Lideranças negras experimentadas na perspectiva antirracista têm muito a contribuir na geração destas capacidades, seja por meio do diálogo aberto com organizações negras; da lucidez quanto aos prejuízos materiais e subjetivos causados pelos estereótipos racistas e discriminações respectivas; da empatia na escuta sobre as dores do racismo; e da certeza de que as ações afirmativas são relevantes, mas não suficientes para a construção de uma sociedade mais justa.

O presente livro ilumina o conjunto de insuficiências que uma burocracia que não representa a sociedade a que serve pode trazer. Ao mesmo tempo, nos permite perceber que enquanto não fizermos o enfrentamento direto ao racismo no interior das burocracias e no seu relacionamento com os cidadãos, seremos incapazes de construir um país republicano.

Clara Marinho Pereira é Analista de Planejamento e Orçamento do Ministério da Economia, é United Nations Human Rights Fellow of African Descent (2020) e participa do Programa Marielle Franco de Aceleração do Desenvolvimento de Lideranças Femininas Negras (2019-21). É Mestre em Desenvolvimento Econômico (Unicamp), Especialista em Planejamento e Orçamento (Enap) e Bacharel em Administração (UFBA).

Referências

Entrevistadas:

Mariana Ferreira dos Santos, advogada, empreendedora e ativista social. Mestranda em Diversidade e Desenvolvimento de Práticas Inclusivas nas Organizações pela Universidade La Salle

Maria Aparecida Chagas - doutora em Sociologia pela Universidade Federal de Brasília e especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

Fernanda Campagnucci, diretora-executiva da Open Knowledge Brasil. É ex-integrante da carreira de gestão pública na Prefeitura de São Paulo e, de 2013 a 2019, implementou políticas relacionadas à transparência, inovação, governo aberto e transformação digital na cidade.

Elisa Lucas Rodrigues é secretária-adjunta de Promoção e Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo. Por seis anos foi Coordenadora de Políticas de Promoção de Igualdade Racial da Secretaria de Justiça e Defesa da Cidadania do Estado e dedicou sua vida ao combate do preconceito e da discriminação racial.

Tatiana Dias Silva, pesquisadora do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

Tatiana Emília Dias Gomes, pesquisadora, Mestre em Sociologia membro-pesquisador do Programa Direito e Relações Raciais da Universidade Federal da Bahia (PDRR-UFBA) e primeira professora efetiva negra do curso de Direito.

Dados:

<http://documentacao.camara.sp.gov.br/iah/fulltext/decretos/D57499.pdf>

<http://dados.prefeitura.sp.gov.br/dataset/bf5df0f4-4fb0-4a5e-b013-07d098cc7b1c/resource/2ca995a6-0fc2-41d2-b8fe-6623f007fb88/download/notas-explicativas-8.txt>

<https://ceert.org.br/publicacoes/politicas-publicas/1/o-papel-da-cor-racaetnia-nas-politicas-de-promocao-da-igualdade#>

Sobre as autoras



Bárbara Libório

Jornalista especializada em jornalismo de investigação, dados e visualização pela Universidad Rey Juan Carlos. Atua principalmente na criação e gerenciamento de projetos que unem jornalismo e tecnologia. Entusiasta das metodologias ágeis, é Scrum Master certificada pela Exin. É idealizadora e coordenadora do Elas no Congresso, um projeto da Revista AzMina que usa dados públicos do legislativo para monitorar os direitos das mulheres na Câmara e no Senado. Venceu o Prêmio Cláudio Weber Abramo de Jornalismo de Dados 2020. Passou por Aos Fatos, Época, Canal Meio, IstoÉ, Folha de S.Paulo e Exame.com. É mestranda em Mídias Criativas na UFRJ.

Jamile Santana

Nascida em Mogi das Cruzes (SP), tem experiência de 11 anos em jornalismo diário, passando por veículos regionais da Grande São Paulo, entre eles o G1 - Portal de Notícias da Globo, editoria Mogi das Cruzes e Suzano. Jornalista com atuação na área de Dados e Transparência. Tem formação em Regulamentação da LAI em Municípios pela Escola Nacional de Administração Pública. Atualmente é coordenadora do programa Diversidade nas Redações da Énois e jornalista de dados freelancer no AzMina. É fundadora do Painel Jornalismo de Dados, projeto independente que engaja cidadãos e jornalistas em técnicas de apuração e transparência guiada por dados. É representante em Mogi das Cruzes do projeto Gastos Abertos e Embaixadoras da Open Knowledge Brasil - Rede pelo Conhecimento Livre.



República.org

www.negrosnoservicopublico.com