

SUBSÍDIOS PARA A TRANSIÇÃO

**GRUPOS TÉCNICOS
PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

NOTA 02

Ações afirmativas para negros em concursos públicos

afipea

Sindicato Nacional dos Servidores do Ipea | Associação dos Funcionários do Ipea

Ações afirmativas para negros em concursos públicos

Tatiana Dias Silva¹

1. Contextualização e Diagnóstico

Ações afirmativas para ingresso de negros no setor público foram adotadas no início dos anos 2000. Após experiências inaugurais como o Plano Nacional de Ação Afirmativa (PNAA, Decreto 4228/2002) e o Programa de Ação afirmativa do Itamaraty (Bolsa Prêmio de vocação para a diplomacia), em que apenas a segunda prosperou (Osório, 2006), iniciativas voltadas para a reserva de vagas para negros se expandiram em estados e municípios.

Em 2014, quando a Lei federal n. 12.990, que reserva vagas para negros em concursos públicos da administração pública federal, foi aprovada, já havia 4 estados e cerca de 40 municípios com medidas especiais dessa natureza (Silva & Silva, 2014; Silva, 2022).

Atualmente, há mais de 135 iniciativas voltadas para ingresso de negros (e também outros públicos) em concursos públicos e outras modalidades de ação afirmativa (Igreja et al, 2021), em mais de 100 entes federativos.

No âmbito federal, no entanto, não há nenhuma iniciativa de monitoramento e avaliação dessa iniciativa. Com efeito, a falta de coordenação da política tem sido relatada por gestores como um dos obstáculos da implementação, gerando dúvidas, retrabalhos e processos de judicialização (Ipea, 2021).

Decorridos alguns anos após a publicação da Lei de cotas, um dos esforços de coordenação se restringiu à orientação sobre comissões de verificação da declaração racial, consolidada na Portaria Normativa n. 4/2018, do Ministério do Planejamento.

No Ipea, a partir do Atlas do Estado brasileiro², procura-se mapear composição e alterações no perfil étnico-racial do serviço civil do executivo federal. Essa também foi a intenção de edição especial do Boletim de Análise Político-Institucional (BAPI) n. 31, que reuniu pesquisadores(as) e servidores(as) dedicados a analisar a representatividade de negro no setor público e a implementação da reserva de vagas em concursos e seleções (Ipea, 2021).

No entanto, tais esforços são insuficientes sem a coordenação ativa, regulamentação e avaliação da implementação dessa importante medida. Considerando a iminência do fim da vigência da lei federal (junho de 2024), esse ponto torna-se ainda mais relevante e urgente.

2. Propostas

1. Estabelecer, no âmbito do Ministério da Economia (ou futura pasta que funcione como órgão central da gestão de pessoas no governo federal), instância de coordenação da política afirmativa em concursos públicos, com orçamento, autonomia administrativa,

¹ Nota elaborada para compor documento da Afipea. As posições emitidas são de exclusiva e inteira responsabilidade da autora e não refletem, necessariamente, a posição do Ipea.

²ipea.gov.br/atlasestado. Conforme dados do Atlas do Estado Brasileiro, considerando o quadro de servidores permanentes do executivo civil federal em 2020, os negros representavam 35,1% do quadro total e 27,3% do conjunto de servidores(as) com nível superior.

autoridade e interlocução privilegiada na estrutura do ministério. Para tanto, deve contar com assessoria técnica da pasta de igualdade racial e participação social;

2. Promover aprofundada revisão da legislação de reserva de vagas em concursos públicos e estágios³ na administração federal, inclusive com vistas à possibilidade de renovação da medida que se extingue em 2024 e às necessidades de aprimoramentos;

3. Mapear e encaminhar soluções, por via administrativa, para problemas identificados na implementação da reserva de vagas, tais como: lacunas na reserva de vagas, especialmente no caso de fracionamento de vagas em concursos e seleções (ex. concursos de docentes de instituições de ensino superior); garantir cadastro de reserva para todas as vagas, possibilitando ocupação de posições por candidatos negros quando o concurso tem vagas iniciais ampliadas; enfrentar mecanismos de superseleção inadequados para contexto da medida afirmativa (a exemplo de cláusulas de barreira); oferecer orientações e padronizações para os agentes de implementação da norma;

3. Estabelecer processo de discussão e revisão da estrutura de concursos públicos, procurando reduzir o potencial de reprodução das desigualdades relativas ao custo dos certames (inscrição, custo de exames e deslocamentos); desenvolver meios de acesso público a conteúdos e orientações para preparação; promover avaliação dos critérios de seleção, considerando competências que não premiem treinamentos massivos e dispendiosos e sim visão mais abrangente e contextualizada dos conteúdos, garantir que bancas e comissões de avaliação atendam a critérios representativos em sua composição;

4. Inclusão obrigatória da temática étnico-racial como conteúdo das provas de concursos e demais seleções, além de processos de formação inicial dos ingressantes⁴, de modo focalizado e transversal a outras disciplinas;

5. Avançar no enfrentamento institucional do racismo nas organizações públicas, de modo que a) alcance a gestão de pessoas e as possibilidades de desenvolvimento, promoção e ocupação de cargos-chave e b) promova meios para que a prática antirracista seja eixo de condução das políticas e serviços ofertados pelas instituições.

Referências

Igreja, R., Ferreira, G., Ananias, N., & Oliveira, R. (2021). *Ações afirmativas e burocracia pública: vinte anos de legislação* (Flacso (Ed.); Cadernos d). Flacso. <http://flacso.org.br/files/2021/11/Caderno-de-Pesquisa-Ações-Afirmativas-e-Burocracia-Pública.pdf>

Ipea. (2021). *Implementação de Ações Afirmativas para Negros e Negras no Serviço Público: Desafios e Perspectivas. Edição Temática - Boletim de Análise Político-Institucional* (T. D. Silva, L. Aquino, & A. Avelar (Eds.)). Ipea.

Osório, R. G. (2006). *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil* (Programa d). OIT Secretaria Internacional do Trabalho.

Silva, Tatiana Dias (2022). *Ações afirmativas nos estados brasileiros: o caso da reserva de vagas para população negra em concursos públicos* (Publicação Preliminar). Brasília: Ipea. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=11058/11581>

Silva, T. D., & Silva, J. M. Da. (2014). *Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013* (Vol. 17, Issue Nota Técnica, pp. 1–27). IPEA.

³ Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018.

⁴ Além de cursos de formação inicial e continuada sobre a temática para todo o quadro funcional.