



PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NA INOVAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

POLICY BRIEF

O QuilomboINNOVA é um programa estratégico do Plano Plurianual 2024-2027, concebido para combater o racismo estrutural e promover a inclusão racial e a diversidade no serviço público brasileiro. Este programa visa aumentar a participação de servidores negros em atividades de inovação e fortalecer a representatividade racial em cargos de liderança. Com um conjunto de ações que inclui laboratórios de inovação, programas de mentoria, e redes de troca de ideias, o QuilomboINNOVA busca criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador, promovendo a igualdade racial e contribuindo para a justiça social no Brasil.

INTRODUÇÃO

Inovação é a criação de novas realidades e um objetivo transversal a todos os setores da sociedade. Precisa ser inclusiva para garantir que seus impactos beneficiem a todos. Embora sua definição seja subjetiva, é possível medir seus impactos de forma objetiva. (Figura 1)



Figura 1: O Conceito de Inovação Equacionado

O Plano Plurianual (PPA) 2024-2027 destacou a inovação como uma prioridade estratégica, especialmente no combate às desigualdades raciais. A inovação é vista como um caminho para superar as deficiências históricas e estruturar políticas mais inclusivas e eficazes no setor público, promovendo, uma administração pública mais eficiente e equitativa.

O problema central deste trabalho é a sub-representação de negros no serviço público, especialmente em cargos de liderança e iniciativas de inovação. Apesar de constituírem 56% da população, pessoas negras ocupam uma parcela desproporcionalmente menor no serviço público. (Figura 2)

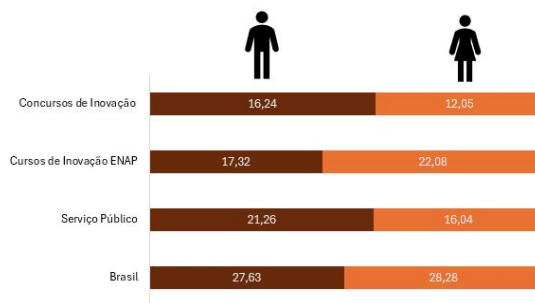


Figura 2 - Participação Negra

Em 2020, apenas 35,09% dos servidores públicos ativos do Executivo Federal eram negros. Esse número aumentou para 37,50% em 2024, evidenciando uma progressão lenta. Essa sub-representação limita a diversidade de ideias e experiências na formulação de políticas públicas, reduzindo a capacidade de inovação e a eficácia das soluções para problemas complexos..

Equipe de Autores do PECEPPRE QuilomboINNOVA



CAMILA LACERDA (ANVISA)



CHRISTIANE DELPHIM (ANVISA)



LUCIANA CARVALHEIRA (IEM)



MARCELO IVO (MGI)



MICHELLE VIEIRA (ANTT)



MÔNICA COSTA (Fazenda Nacional)



REGLA SOMOZA (CEMADEN)



UELITON LEONIDIO (CEFET-RJ)



Objetivo Geral: Promover a **inclusão racial** e a **diversidade** no serviço público, propondo soluções e iniciativas para o aumento da participação de **servidores públicos negros** em atividades e estruturas de **inovação** no governo brasileiro.

EVIDÊNCIAS

Para promover a inclusão de servidores públicos negros em atividades de inovação, é fundamental adotar políticas baseadas em evidências. Ao identificar programas, ações e iniciativas eficazes, podemos criar ambientes de trabalho mais equitativos e inovadores.

As análises estatísticas evidenciaram que há uma sub-representação significativa de negros em cursos e iniciativas de inovação no serviço público (Figura 3). Entre 2020 e 2024, das 54.736 matrículas em cursos de inovação promovidos pela ENAP, apenas 39,40% foram de servidores negros.

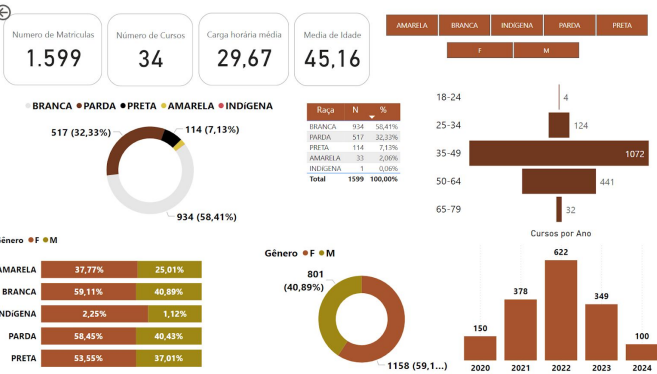


Figura 3. Participação em cursos de inovação na ENAP. âmbito Federal
Fonte: Dados da ENAP - Elaboração própria.

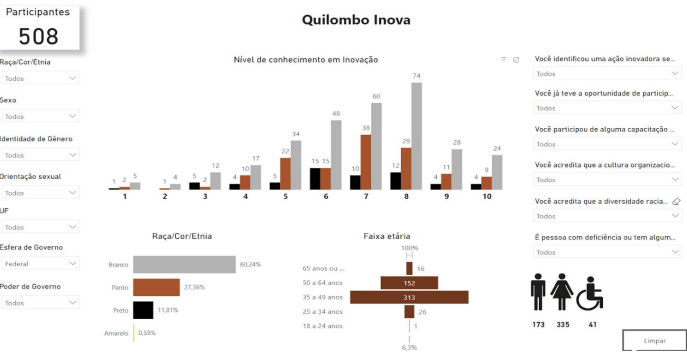


Figura 4. Análise dos resultados do questionário de pesquisa.

Entre os dias 5 e 19 de julho de 2024, realizamos uma pesquisa com 569 servidores públicos, utilizando um questionário com 28 perguntas sobre gênero, raça e inovação no serviço público.

Os dados coletados, apresentados na Figura 4, revelam que, embora 40% dos servidores negros identifiquem ações inovadoras em seus setores, o acesso a capacitações (43%) e a participação em projetos inovadores (39%) são menores quando comparados com outros grupos.

Esses resultados quantitativos corroboram as hipóteses iniciais da pesquisa, evidenciando a necessidade de políticas públicas mais eficazes para promover a inclusão racial em iniciativas de inovação.



QRCode 1:
Questionário



QRCode 2:
Power BI

Os resultados do questionário de pesquisa podem ser acessado na íntegra através do QRCode 1. O Power BI do QRCode2 permite criar análises cruzadas personalizadas dos dados do questionário.



Roda da identidade PECEPPRE QuilomboINOVA

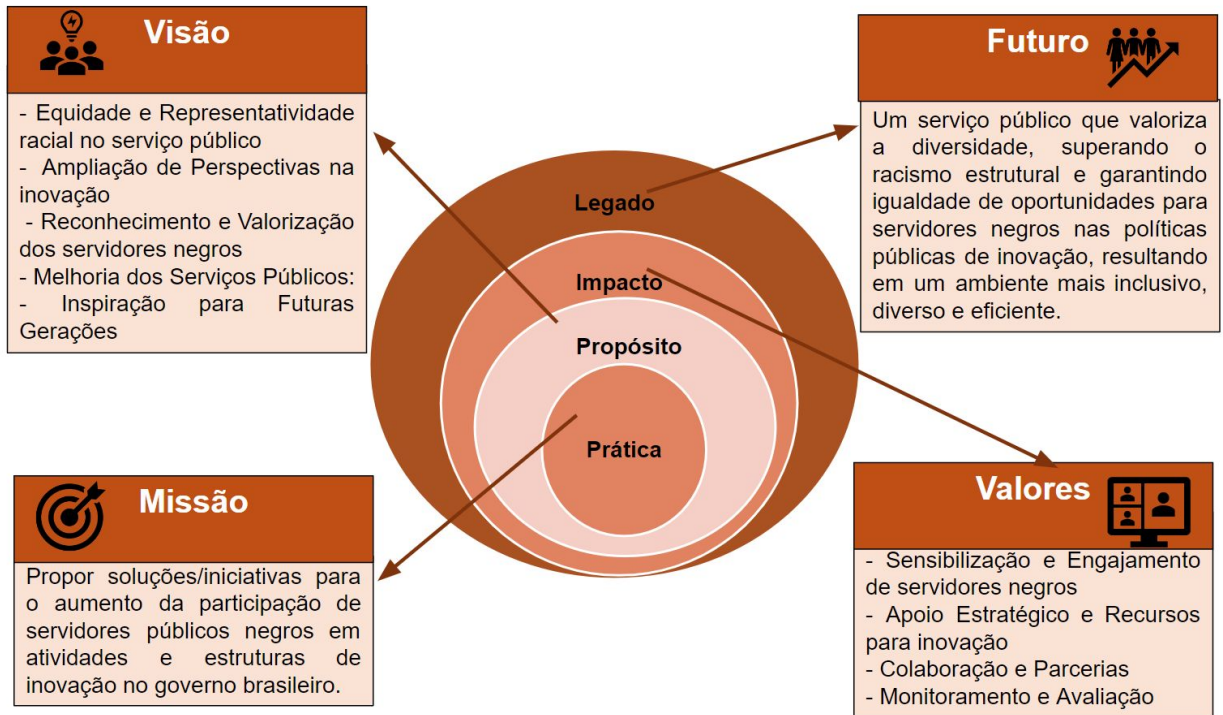


Figura 5: Roda da identidade do PECEPPRE QuilomboINOVA.

A desigualdade racial no Brasil, fruto de um racismo estrutural, limita a representatividade de negros em setores estratégicos. A falta de diversidade compromete a eficácia das políticas públicas e a capacidade de gerar soluções inovadoras. O MGI e o MIR devem atuar em conjunto para implementar políticas afirmativas, visando garantir a inclusão de negros em todos os níveis hierárquicos do serviço público.

Mapeamento de Atores PECEPPRE QuilomboINOVA



Figura 6: Mapeamento de atores do PECEPPRE QuilomboINOVA

Mapa de Comunicação Estratégica PECEPPRE QuilomboINOVA



Figura 7: Mapa de comunicação Estratégica PECEPPRE QuilomboINOVA

A Assessoria de Comunicação à qual o projeto esteja atribuído será responsável pelo desenvolvimento de campanhas de comunicação, criação de materiais informativos como cartilhas, vídeos e infográficos, e produção de comunicados de imprensa e *press releases*.



PLANO ESTRATÉGICO: AÇÕES E IMPLEMENTAÇÃO

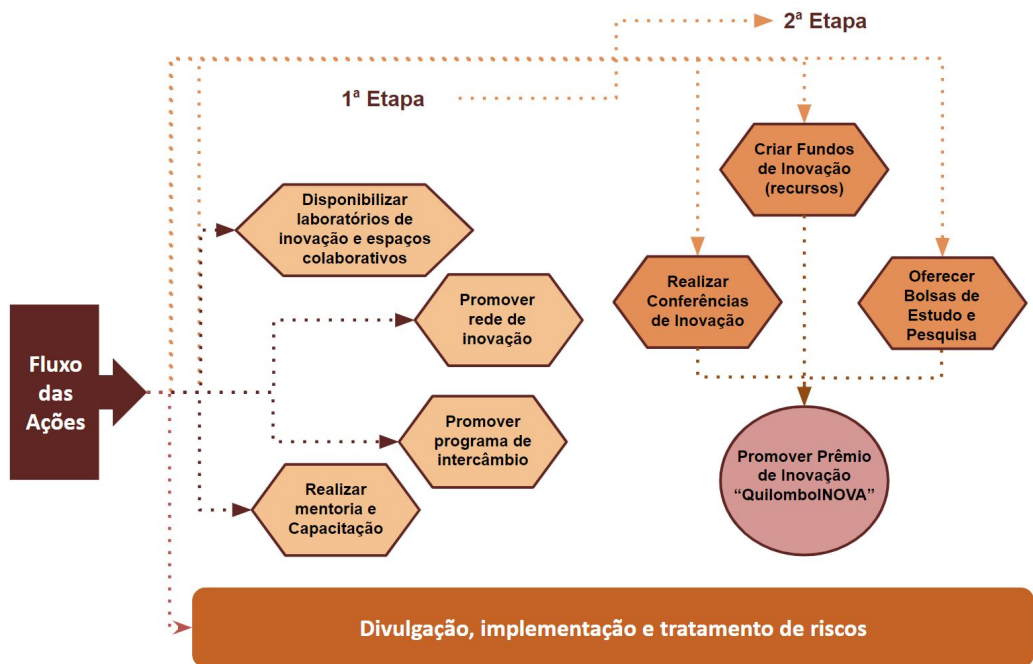


Figura 8: Fluxo das ações e priorização de implementação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ação	Etapa	Ano
Comunicação ao público alvo	1 ^{ra}	2024
Apresentação aos atores MGI e MIR		
Normatização da proposta		
Publicação em artigos e eventos		
Implementação do plano de ação	2 ^{da}	2025
Chamado ao concurso de inovação e Apresentação de Trabalhos		
Evento de reconhecimento e entrega do prêmio		

Figura 9: Cronograma de implementação

O QuilomboINOVA ressalta a importância da **equidade e representatividade racial** no serviço público, alinhado com as diretrizes da Agenda 2030 da ONU e com as metas do Plano Nacional de Igualdade Racial.

Ao investir no Plano Estratégico Coletivo QuilomboINOVA, estamos fortalecendo a construção de um serviço público mais **justo e inovador**, que reflete a **diversidade** e as contribuições de toda a sociedade. Ao dar voz aos servidores negros, o QuilomboINOVA libera um **potencial criativo** capaz de **transformar** a gestão pública.

Além disso, o reconhecimento e a **valorização** das contribuições de servidores negros na inovação não apenas **motivam** os profissionais, mas também **inspiram** futuras gerações, criando um **ciclo virtuoso** de inovação e desenvolvimento. Ao valorizar a diversidade de ideias, fortalecemos a capacidade de enfrentar os desafios do **futuro**.

“O caminho apresenta-se como promissor, a abolição é inacabada, mas podemos desenhar um futuro inclusivo.” Matilde Ribeiro

Agradecimentos



MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIDADE E RECONSTRUÇÃO

ENAP
Escola Nacional de Administração Pública

MIR
MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL





Plano Estratégico Coletivo de Enfrentamento de um Problema Público Relevante

PECEPPRE QuilomboINOVA



PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NA INOVAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Equipe

CAMILA DA SILVA BORGES LACERDA

CHRISTIANE DOS SANTOS TEIXEIRA DELPHIM

LUCIANA CARVALHEIRA

MARCELO IVO SILVA DE LIMA (Líder)

MICHELLE VIEIRA DE ALMEIDA

MÔNICA OLIVEIRA DA COSTA

REGLA DE LA CARIDAD DUTHIT SOMOZA

UELITON DA COSTA LEONIDIO





“Um dos resultados dessa separação é muito concreto: um formulador de política pública lê uma informação acerca da desigualdade racial e continua formulando a política pública do mesmo jeitinho que fazia antes de ter a informação”

“Aí vamos perceber que nos lugares de decisão a maioria das pessoas é branca. Os programas e os projetos executados, no seu conteúdo, não levam em conta as diferentes necessidades das pessoas que demandam esses programas, esses projetos... se as diferenças entre os grupos raciais não estão sendo consideradas, a instituição está praticando o racismo”

Luiza Bairros

Índice

RESUMO.....	4
1. INTRODUÇÃO.....	5
1.1 Referencial Teórico e Legislação.....	8
1.2 Definição de Inovação no Serviço Público.....	10
1.2.1 Política Pública de Inovação.....	11
1.2.2 Inovação em política pública.....	12
1.2.3 Diversidade e Inovação.....	12
2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	14
2.1 Contextualização do Problema e do Objeto de Estudo.....	15
3. DADOS E EVIDÊNCIAS.....	16
3.1. Importância dos Dados de Inovação e das Políticas Públicas Baseadas em Evidências.....	16
3.2 Análises Estatísticas.....	19
4. VISÃO DE FUTURO.....	31
Objetivos Específicos:.....	31
4.1 Propósito.....	32
5. ANÁLISE DE CAUSAS.....	33
6. MAPEAMENTO DE ATORES.....	36
6.1 Principais Atores Envolvidos.....	36
6.2 Objetivos de Envolvimento dos Atores.....	37
7. MAPEAMENTO DE INICIATIVAS EXISTENTES.....	39
8. PLANO ESTRATÉGICO.....	41
8.1 Principais Ações e Implementação.....	41
8.2 Riscos do Programa e Tratamento aos Riscos.....	46
8.3 Resultados esperados.....	46
8.4 Cronograma Geral.....	47
9. ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO.....	48
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXO 1: Apresentação da Equipe.....	59
ANEXO 2: Algumas memórias do trabalho em equipe.....	63
ANEXO 3: Sumário Executivo.....	66

RESUMO

O PECEPPRE QuilomboINOVA é uma iniciativa estratégica voltada para combater o racismo estrutural e promover a igualdade racial e a inovação no serviço público brasileiro. Alinhado à Agenda Transversal do Plano Plurianual (PPA) 2024-2027, o QuilomboINOVA tem como objetivo fortalecer a democracia, reconstruir o Estado e assegurar a soberania, com um foco especial na inclusão e representatividade racial. No Brasil, o racismo estrutural perpetua desigualdades significativas, refletidas na sub-representação de negros em posições de liderança e atividades de inovação no serviço público. Embora negros representem 56% da população, eles ocupam apenas 37,5% das posições no serviço público federal, sendo essa presença ainda menor em cargos de liderança e em iniciativas inovadoras. O QuilomboINOVA visa aumentar a participação de servidores públicos negros em atividades de inovação, criando um ambiente inclusivo onde a diversidade serve como motor para a inovação e para a melhoria dos serviços prestados à população. O plano propõe ações concretas, como a criação de laboratórios de inovação, programas de mentoria, redes de troca de ideias, bolsas de estudo, e a instituição de um fundo de inovação, além de um prêmio anual para reconhecer iniciativas de servidores negros. Entre os riscos identificados estão a exclusão involuntária, resistência à mudança, falta de recursos, e avaliação subjetiva. As estratégias de mitigação incluem garantir oportunidades iguais, promover treinamento adequado, assegurar financiamento contínuo, e definir critérios claros e imparciais de avaliação. O QuilomboINOVA propõe aumentar a inovação no setor público, valorizar servidores negros, desenvolver habilidades profissionais, fomentar uma cultura de inovação, reduzir desigualdades sociais e, conseqüentemente, melhorar a eficiência dos serviços públicos. A comunicação será essencial para sensibilizar e engajar os stakeholders, por meio de campanhas de conscientização, comunicação interna inclusiva, parcerias estratégicas e ampla divulgação das ações do projeto. O PECEPPRE QuilomboINOVA representa um passo fundamental na promoção da igualdade racial e da inovação no serviço público, contribuindo para a construção de um Estado mais justo, inclusivo e eficiente.

Palavras Chave: Igualdade racial; Inovação; Serviço público; Inclusão; Racismo estrutural.

1. INTRODUÇÃO

Com uma história marcada por 300 anos de escravidão negra, o Brasil construiu uma sociedade profundamente marcada pelo racismo estrutural, cujos efeitos persistem até os dias atuais. Esse sistema de racismo estrutural gerou e mantém desigualdades em diversas áreas, como educação, saúde, trabalho e justiça, perpetuando ciclos de pobreza e violência contra a população negra. Almeida (2018) define o racismo como um sistema que atribui vantagens e desvantagens a grupos raciais, perpetuado por instituições e estruturas sociais. A escravidão, que por 300 anos fundamentou a economia brasileira, deixou um legado de racismo estrutural que se manifesta em diversas esferas da vida social. Embora a escravidão tenha sido abolida, suas consequências se manifestam em práticas discriminatórias, estereótipos e desigualdades que permeiam as relações sociais brasileiras.

Essas desvantagens estão expressas em números: pretos e pardos representam cerca de 56% da população brasileira (IBGE, 2022). Entretanto, mesmo sendo a maioria da população, observa-se a baixa representatividade de negros em diversas áreas. Um estudo realizado pela organização não governamental (ONG) República.org, dedicada a melhorar a gestão de pessoas no serviço público, revelou que, em 2020, os negros eram apenas 35,09% dos servidores públicos ativos do executivo federal. De acordo com os dados do Observatório da Presença Negra no Serviço Público, esse percentual, em 2024, é de 37,5%. A baixa representatividade dos negros se agrava à medida que aumentam a importância e a remuneração do posto na administração pública. Ou seja, a população negra, que representa a maioria da população brasileira, está significativamente sub-representada em posições de liderança e poder, revelando aqui outra faceta do racismo, que é o institucional. Nesse sentido, é fundamental a implementação de políticas públicas que promovam a igualdade racial e combatam a discriminação (Republica.org, 2020; Observatório da Presença Negra no Serviço Público, 2023).

A promoção da igualdade racial e o enfrentamento estruturante e transversal do racismo e das discriminações estão expressos como compromisso do Plano Plurianual¹ (PPA) 2024-2027, o principal instrumento de planejamento orçamentário de médio prazo do Governo Federal. O PPA está organizado em três eixos: (1) Desenvolvimento social e garantia de direitos; (2) Desenvolvimento econômico e sustentabilidade socioambiental; (3) Defesa da democracia e reconstrução do Estado e da soberania. A partir desses eixos, o governo definiu suas prioridades para o período 2024-2027: combate à fome e redução das desigualdades, educação

¹ Ele define as diretrizes, os objetivos e as metas da administração pública federal, contemplando as despesas de capital (como, por exemplo, os investimentos) e outras delas decorrentes, além daquelas relativas aos programas de duração continuada. O PPA é estabelecido por lei, com vigência de quatro anos. Ele se inicia no segundo ano de mandato de um presidente e se prolonga até o final do primeiro ano do mandato de seu sucessor. Em resumo, o PPA é um instrumento essencial para a gestão pública, pois permite que o governo defina suas prioridades, aloque recursos de forma eficiente e promova o desenvolvimento do país.

básica, saúde (atenção primária e especializada), neo-industrialização, trabalho, emprego e renda, novo PAC e combate ao desmatamento e enfrentamento da emergência climática. Além disso, adotou cinco agendas transversais, que marcam a compreensão de que a articulação de diferentes políticas públicas é fundamental para sua maior eficiência: criança e adolescente, povos indígenas, mulheres, igualdade racial e ambiente. Tanto é que, recentemente, o Governo brasileiro propôs a inclusão de mais um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável à Agenda 2030 das Nações Unidas, o ODS 18, que visa eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial (Brasil, 2024; Ministério da Igualdade Racial, 2024a).

O tema da entrega deste grupo (Anexo 1), refere-se diretamente a um dos três eixos do PPA 2024-2027, **“Políticas para defesa da democracia e a reconstrução do Estado e da soberania”**. A partir desse eixo, a agenda transversal escolhida foi a da **igualdade racial**. A interseção entre democracia, Estado, soberania e igualdade racial é fundamental para a construção de sociedades mais justas e equitativas. As políticas nesse sentido devem ser interconectadas e trabalhar de forma sinérgica para promover a inclusão e combater as desigualdades históricas (Brasil, 2024).

A definição de agenda transversal dada pela Lei nº 14.802, de janeiro de 2024, que aprova o PPA, elucida seu propósito: "conjunto de atributos que encaminha problemas complexos de políticas públicas, podendo contemplar aquelas focalizadas em públicos-alvo ou temas específicos, que necessitam de uma abordagem multidimensional e integrada por parte do Estado para serem encaminhados de maneira eficaz e efetiva" (Brasil, 2024).

No contexto da agenda transversal de igualdade racial, disposta no PPA 2024-2027, o Ministério da Igualdade Racial, junto ao Ministério do Planejamento e Orçamento, construiu, em 2024, o relatório da Série Planejamento Nacional, que sistematiza os compromissos do Governo Federal para os próximos quatro anos no combate ao racismo e na promoção da igualdade racial em seis dimensões: 1) Garantia de direitos e cidadania plena; 2) Educação e formação para inclusão e empregabilidade; 3) Proteção e promoção da cultura, história, memória e saberes ancestrais; 4) Direito à terra e à produção; 5) Políticas para quilombolas; 6) Capacidade institucional, articulação e participação (Ministério da Igualdade Racial, 2024b).

A dimensão “capacidade institucional, articulação e participação” inclui atributos voltados ao fortalecimento da capacidade de intervenção do Estado na resolução de problemas públicos enfrentados pela população negra, por meio de serviços e políticas públicas. Nessa dimensão, estão envolvidos setores do planejamento e órgãos finalísticos que se empenham na produção de informações, capacitação de gestores públicos, na incorporação da participação social e diversos processos que entregam melhores resultados à sociedade. Nela constam os

atributos referentes às articulações necessárias para que o Ministério da Igualdade Racial possa cumprir suas atribuições legais. São quatro os valores e diretrizes relacionados ao aprofundamento da capacidade institucional: 1) participação social, 2) atuação colaborativa, 3) responsabilidade fiscal e social, e 4) excelência na gestão. Na excelência na gestão, a diretriz envolve a promoção da gestão pública inovadora e efetiva, fomentando a transformação digital.

A Lei nº 14.802/2024 também define que os planejamentos estratégicos dos órgãos da União devem se alinhar à dimensão estratégica do PPA 2024-2027 e viabilizar o alcance das metas dos objetivos específicos e das entregas declaradas. A partir do planejamento, se estabelece o plano estratégico, que representa uma ferramenta fundamental para qualquer organização, seja ela pública ou privada. No caso do setor público, ele assume um papel ainda mais crucial, pois direciona as ações do governo para atender às demandas da sociedade e garantir a eficiência e a efetividade dos serviços prestados (Brasil, 2024).

Com base nesse contexto, este PECEPPRE se apresenta como um plano estratégico com medidas específicas para promover a inclusão de servidores negros em políticas e programas de inovação na administração pública federal. Dados coletados e analisados ao longo da elaboração deste plano evidenciam a sub-representação de negros em iniciativas de inovação no serviço público.

A inovação não é um evento isolado, mas um processo contínuo que deve estar alinhado com o plano estratégico da organização. Ao incluir a diversidade, em particular a racial, e a inclusão como pilares do plano estratégico, as organizações criam um ambiente propício para a inovação, onde todos os servidores se sentem valorizados e capazes de contribuir com suas ideias. Ademais, ambientes decisórios que são diversos e inclusivos aproximam mais ainda as políticas públicas dos verdadeiros anseios da população brasileira. Equipes diversas tendem a gerar ideias mais criativas e soluções mais eficazes para problemas complexos.

A promoção da liderança de servidores negros, como o Programa LideraGOV 4.0, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e o fomento da inovação são objetivos interligados que trarão benefícios significativos às organizações. Servidores negros, por sua experiência única e vivências particulares, trazem uma riqueza de conhecimentos e perspectivas que podem impulsionar a inovação, identificando oportunidades e desafios que outros podem não perceber, e propondo soluções que sejam mais justas e equitativas, tendo em vista o perfil racial da população brasileira.

1.1 Referencial Teórico e Legislação

O movimento negro, pesquisadores e ativistas têm denunciado há décadas as desigualdades raciais e o racismo estrutural no país. No entanto, o mito da democracia racial, amplamente difundido na sociedade brasileira, dificultou o reconhecimento desses problemas e a implementação de políticas públicas eficazes (Soares, 2016). A seguir, serão apresentadas as principais normas que fundamentaram as ações afirmativas no serviço público federal.

Embora a primeira legislação antirracista no Brasil date de 1951 (Lei nº 1.390/1951)², as políticas de ações afirmativas para a população negra ganharam maior visibilidade a partir dos anos 2000, impulsionadas pelas experiências pioneiras de diversas universidades. A intensa participação brasileira na Conferência de Durban³ e os compromissos assumidos no respectivo plano de ação foram cruciais para que as desigualdades raciais se tornassem uma prioridade na agenda governamental (Soares, 2016).

O Decreto nº 4.228/2002 instituiu o Programa Nacional de Ações Afirmativas, que contemplava medidas administrativas e de gestão estratégica para promover a diversificação dos cargos comissionados e das contratações na Administração Pública Federal. A criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), em 2003, representou um ponto de inflexão na luta contra o racismo no Brasil. Com o objetivo de promover a igualdade racial e garantir os direitos da população negra, a SEPPIR desenvolveu diversas políticas públicas e ações afirmativas. A secretaria foi fundamental para visibilizar a questão racial na agenda política nacional e contribuiu para avanços significativos na promoção da equidade racial no país. Em 2015, a SEPPIR foi integrada ao Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos (Santos e Souza, 2016).

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) representa um marco fundamental na legislação brasileira, estabelecendo diretrizes para a promoção da igualdade racial no país. Essa lei abrange diversas áreas, incluindo o mercado de trabalho, visando garantir oportunidades equitativas para a população negra. Uma das principais conquistas do Estatuto foi a implementação de cotas para negros no serviço público, consolidada pela Lei nº 12.990/2014. Essa medida, além de promover a diversidade nos órgãos públicos, contribui para reparar históricas desigualdades e ampliar a participação da população negra na gestão do Estado (Brasil 2010; 2014).

² A Lei Afonso Arinos prevê penas de reclusão de um a cinco anos e multa para os condenados por práticas racistas. Além disso, ela estabelece que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível, ou seja, não pode ser objeto de fiança nem perde a validade com o passar do tempo.

³ III Conferência Mundial da Organização das Nações Unidas (ONU) contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, realizada em Durban (África do Sul), em 2001.

Em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41, declarou a integral constitucionalidade da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos. Em 2022, o Decreto nº 10.932 ratificou a Convenção Interamericana contra o Racismo, reforçando o compromisso do país com a promoção da igualdade racial. Em 2023, foi criado o Ministério da Igualdade Racial (MIR), órgão central para a formulação e implementação de políticas públicas. No mesmo ano, o Decreto nº 11.443 instituiu que 30% dos cargos comissionados e funções de confiança deverão ser ocupados por pessoas negras no âmbito do Executivo Federal (Supremo Tribunal Federal, 2017; Brasil, 2022a; 2023a).

Ainda em 2023, foi criado o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA) visando promover a igualdade e a equidade, garantindo oportunidades para pessoas negras, quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência e mulheres. O programa busca implementar políticas de reparação, valorização e acessibilidade, atuando de forma transversal e interseccional em todas as esferas do governo (Ministério da Igualdade Racial, 2023).

Em junho de 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu manter em vigor a Lei de Cotas em concursos públicos federais até que o Congresso Nacional finalize a discussão e aprovação do PL 1958/2021, que trata de novas regras para as políticas de ações afirmativas. A decisão do STF atende a um pedido do governo e de diversos setores da sociedade, que buscavam evitar uma interrupção abrupta das cotas raciais, cuja vigência original estava prevista para terminar em junho de 2023 (Supremo Tribunal Federal, 2024).

Outro referencial teórico ao qual se apoia esse PECEPPRE diz respeito ao tema da inovação. No Brasil, a Lei nº 10.973/2004 foi um marco inicial para o incentivo à inovação. Posteriormente, a Política Nacional de Inovação (PNI), instituída pelo Decreto nº 10.534/2020, estabeleceu diretrizes mais abrangentes visando estimular a inovação em diferentes setores e promover um ambiente favorável ao desenvolvimento tecnológico e científico (Brasil, 2004; 2020). A PNI é operacionalizada por meio da Estratégia Nacional de Inovação e seus respectivos Planos de Ação. A Estratégia Nacional de Inovação organiza objetivos e metas para a inovação no país, e os Planos de Ação delineiam os eixos de fomento para a inovação (Resolução CI nº 1, de 23 de julho de 2021) (Brasil, 2021).

Em 2023, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) publicou a Portaria nº 1.878, que instituiu o Programa de Integridade desse ministério (Pró-Integridade) (Brasil, 2023b). Por fim, integrando os temas inovação e igualdade racial, na mensagem presidencial, o PPA 2024-2027 é apresentado como resultado de um processo inovador, marcado pela ampla participação social e pela integração entre todos os ministérios. O Plano destaca a redução das desigualdades e a promoção da igualdade racial como prioridades estratégicas da gestão pública federal.

1.2 Definição de Inovação no Serviço Público

Existem muitos conceitos para inovação. A interseção entre os diversos conceitos é que inovação envolve a criação de algo novo ou a melhoria de algo existente. Embora a definição de inovação possa ser subjetiva, sua mensuração é bastante objetiva. Através da comparação de um novo produto, processo ou serviço com um ponto de referência estabelecido, é possível avaliar a novidade e a utilidade da inovação. Para ser considerada significativa, essa inovação deve apresentar uma diferença substancial em relação ao status quo.

No Brasil, a Lei nº 13.243, de janeiro de 2016, que dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação, define inovação como “introdução de novidade ou aperfeiçoamento no ambiente produtivo e social que resulte em novos produtos, serviços ou processos ou que compreenda a agregação de novas funcionalidades ou características a produto, serviço ou processo já existente que possa resultar em melhorias e em efetivo ganho de qualidade ou desempenho”(Brasil, 2016).

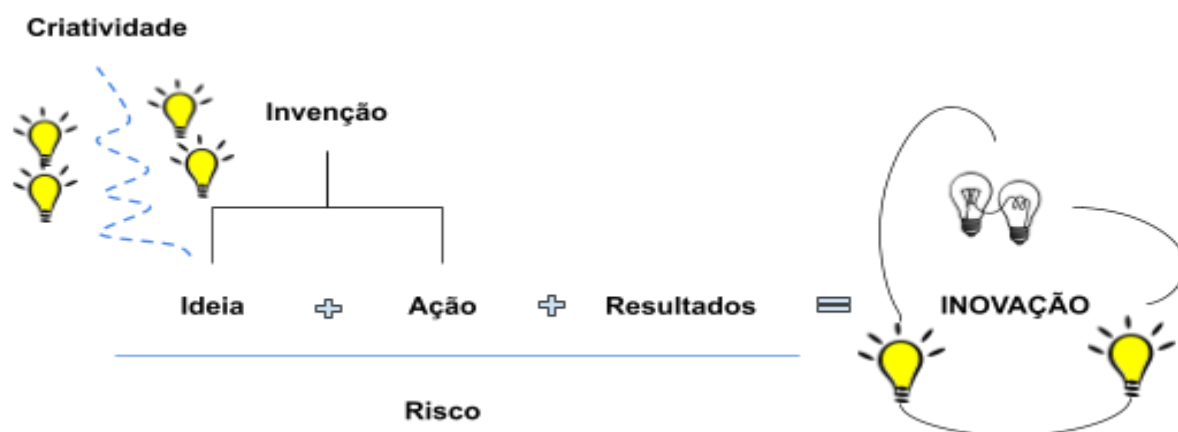


Figura 1: O Conceito de Inovação Equacionado

O Manual de Oslo (2018) que é o guia de referência internacional para coleta e utilização de dados sobre inovação, define inovação como um produto ou processo (ou uma combinação de ambos) que é novo ou significativamente aprimorado em comparação com versões anteriores da organização. Esse produto deve estar disponível para usuários potenciais (no caso de produtos) ou ser implementado na organização (no caso de processos).

Inovação no serviço público refere-se à implementação de novos métodos, processos, ou tecnologias que visam melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados pelo governo e outras entidades públicas. Essa inovação pode ocorrer em diversos aspectos, incluindo:

- Melhoria de Processos: Desenvolvimento de novas formas de organizar e executar procedimentos internos para aumentar a eficiência e reduzir custos operacionais (Osborne & Brown, 2005).
- Tecnologia e Ferramentas: Introdução de novas tecnologias que facilitem o atendimento ao cidadão, como plataformas digitais para serviços online e sistemas de gestão mais avançados (Bertot et al., 2016).
- Modelos de Serviço: Criação de novos modelos de prestação de serviços que melhor atendam às necessidades da população, promovendo uma maior participação cidadã e transparência (Mulgan et al., 2007).
- Gestão e Estratégias: Desenvolvimento de novas estratégias e abordagens de gestão para melhorar a coordenação entre diferentes departamentos e a capacidade de resposta às demandas da sociedade (OCDE, 2015).

A inovação no serviço público visa transformar a maneira como os serviços são fornecidos, garantindo que sejam mais adaptáveis, acessíveis e responsivos às necessidades dos cidadãos, promovendo maior valor público e melhorando a qualidade de vida (Mazzucato, 2018).

1.2.1 Política Pública de Inovação

Como já apresentado, a Lei de Inovação (Lei nº 10.973/2004) estabelece medidas para incentivar a inovação e a pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo do Brasil (Brasil, 2004). Por sua vez, a Estratégia Nacional de Inovação detalha as iniciativas para os próximos anos, dando continuidade à Política Nacional de Inovação (Brasil, 2020).

Esses dois instrumentos visam transformar a gestão governamental, promovendo maior coesão, sinergia e eficácia nas políticas de inovação. A Estratégia Nacional de Inovação é estruturada em objetivos, metas e iniciativas, e organiza as prioridades governamentais, servindo como base para a elaboração de planos de ação (Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, 2020).

As ações previstas na Estratégia atendem a várias demandas do ecossistema, tais como:

- Melhoria da formação de capital humano, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia e engenharias (Brasil, 2020);
- Estímulo ao investimento privado em inovação (Brasil, 2020);
- Apoio a startups e iniciativas de inovação aberta (Brasil, 2020);
- Programas de apoio a tecnologias estruturantes em setores como agricultura, energias renováveis e exploração espacial (Brasil, 2020).

Para explorar as oportunidades que essas políticas oferecem, o Mapa de Fomento da ABGi Group apresenta oportunidades de financiamento para projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (ABGi Group, 2023). Outro exemplo

relevante é a Lei do Bem (Lei nº 11.196/2005), que concede incentivos fiscais às empresas que realizam atividades e projetos de inovação tecnológica no Brasil (Brasil, 2005).

1.2.2 Inovação em política pública

A inovação emerge como um pilar fundamental na construção de políticas públicas eficazes para a promoção da igualdade racial. O Plano Plurianual 2024-2027, ao dedicar 30 menções à inovação em seu relatório sobre a agenda racial, sinaliza uma compreensão clara de que soluções convencionais são insuficientes para enfrentar o racismo estrutural. Essa abordagem com o tema “inovação” permeia as seis dimensões do plano de combate ao racismo e promoção da igualdade racial, evidenciando a busca por novas estratégias para superar as desigualdades históricas (Brasil, 2024).

A inovação em políticas públicas é fundamental para enfrentar as desigualdades raciais. Este plano visa impulsionar, valorizar e reconhecer a inovação no serviço público, com foco em iniciativas de servidores negros. Ao fomentar ecossistemas de inovação e valorizar a pesquisa negra, busca-se desenvolver soluções inovadoras e eficazes para reduzir as desigualdades raciais e promover a equidade, garantindo impactos positivos e duradouros na sociedade (Klein, 2016; Mulgan et al., 2007).

1.2.3 Diversidade e Inovação

A diversidade é um dos pilares fundamentais na gestão de pessoas no serviço público, porque, além de trazer novos olhares, permite que a população se veja representada. Além disso, é essencial para a inovação nas organizações. Apesar da acelerada transformação do cenário de negócios, a importância da diversidade, equidade e inclusão (DEI) não só persiste, como é cada vez maior, tanto é que equipes mais diversas, trazem resultados superiores (McKinsey, 2023)

É crucial a implementação de práticas de gestão da diversidade racial no espaço de inovação no serviço público. Downey et al. (2015) conduziram uma pesquisa com uma amostra de 4.597 funcionários do setor de saúde e encontraram que práticas de diversidade estão associadas a um clima de confiança que, por sua vez, está positivamente relacionado ao engajamento dos funcionários. Esse resultado indica que quando uma organização adota práticas que promovem a diversidade, isso cria um clima de confiança entre os funcionários. Esse clima de confiança é importante porque tende a aumentar o envolvimento e o compromisso dos funcionários com seu trabalho e com a organização.

Outro estudo realizado no contexto do setor público holandês (Ashikali & Groeneveld, 2015) demonstrou o impacto de treinamento em diversidade para

gestores em uma amostra de 10.976 funcionários. Os resultados apontaram que a gestão da diversidade afetou o comprometimento afetivo dos funcionários em parte através da promoção de uma cultura organizacional inclusiva, sendo também mediada pela liderança transformacional dos supervisores. Esse efeito ocorre porque a gestão da diversidade ajuda a criar uma cultura organizacional mais inclusiva, ou seja, um ambiente onde todos se sentem aceitos e valorizados.

A inclusão de diferentes grupos raciais em atividades de inovação é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas que atendam de forma mais abrangente às necessidades da população (Pires, 2019). A implementação de políticas afirmativas, como cotas em Universidades, concursos, cargos públicos, a criação de órgãos de promoção da igualdade racial têm sido passos para mitigar disparidades e promover a igualdade de oportunidades no serviço público (Ministério da Igualdade Racial, 2023; Charão, 2024). No entanto, a eficácia dessas políticas depende da criação de um ambiente inclusivo, de segurança psicológica, que apoie o desenvolvimento profissional e permita a participação plena em iniciativas de inovação.

Estudos indicam que equipes diversificadas são mais propensas a gerar ideias inovadoras e a encontrar soluções criativas para problemas complexos. A diversidade de gênero, étnica e de experiências contribui para um ambiente de trabalho mais dinâmico e produtivo. De acordo com um estudo da McKinsey & Company (2023), empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes executivas têm 21% mais chances de superar a média do mercado em termos de lucratividade. Além disso, a inclusão de diferentes perspectivas pode aumentar a capacidade de inovação em até 45%.

Além do aspecto de justiça social, a diversidade étnico-racial nas equipes de trabalho está diretamente ligada a melhores resultados em termos de inovação e resolução de problemas complexos (Vasconcelos e Lisboa, 2023; Itaú-Unibanco, 2024). A presença de líderes negros em cargos de chefia não apenas serve como modelo para outros profissionais negros, também promove a diversidade, corrige questões históricas, promove justiça social e enriquece as decisões estratégicas com perspectivas e experiências fundamentais para o desenvolvimento de políticas públicas (Ethos, 2018; MGI, 2022).

Paralelamente, as políticas públicas baseadas em evidências têm ganhado destaque no Brasil como uma abordagem eficaz para a formulação de políticas mais assertivas e eficientes. A ENAP e o IPEA têm sido fundamentais na promoção do uso de evidências na gestão pública. A ENAP desenvolve pesquisas aplicadas que visam melhorar a qualidade das políticas públicas por meio da análise de dados e evidências científicas. Estudos dessa escola destacam que o uso de evidências pode aumentar a efetividade das políticas públicas, reduzindo o desperdício de recursos e melhorando os resultados para a sociedade (ENAP, 2023).

Ter um espaço de trabalho diverso significa garantir que este espaço seja representativo para os diferentes tipos de pessoas que ali convivem. Os estudos mostram que reconhecer a diversidade de pensamento, experiência e necessidade é fundamental e que a presença de pessoas diversas em cargos de liderança e tomada de decisão garante que as necessidades e perspectivas de diversos grupos sejam consideradas no processo de inovação, resultando em produtos mais inclusivos e relevantes para um público mais amplo.

A diversidade é importante para tornar a composição das equipes que pensam e definem políticas públicas mais próximas das características demográficas da sociedade brasileira, fazendo com que os interesses de grupos e pessoas que sempre foram colocados à margem dos interesses de políticas tenham seus interesses levados em conta. A diversidade é importante para tornar a composição das equipes que pensam e definem políticas públicas, ou que estão inovando em soluções, mais próximas das características demográficas da sociedade brasileira, fazendo com que os interesses de grupos e pessoas que sempre foram colocados à margem dos interesses de políticas tenham seus interesses levados em conta.

2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Identificação do Problema:

Os servidores públicos negros estão sub-representados na construção de iniciativas no serviço público federal brasileiro, o que compromete a diversidade nas soluções em políticas públicas. Essa sub-representação transcende a mera questão numérica, representando uma perda significativa de talentos, perspectivas e experiências únicas cruciais para a criação de políticas públicas mais justas, eficazes e equitativas.

Como consequências da Ausência de Diversidade Racial em Setores Estratégicos como a **Inovação** temos os seguintes resultados:

- **Menor Eficiência, Eficácia e Efetividade:** A homogeneidade dos grupos de trabalho impede uma análise mais abrangente das questões e dificulta a identificação de soluções inovadoras e eficazes para os problemas da sociedade. A falta de perspectivas variadas empobrece a formulação de políticas públicas, tornando-as menos adequadas e sensíveis às necessidades de diferentes grupos sociais.
- **Desmotivação e Desengajamento:** A sub-representação de determinados grupos pode gerar um sentimento de desmotivação e desengajamento entre os servidores, impactando negativamente o clima organizacional e a produtividade.

- **Limitação da Perspectiva:** A falta de representatividade racial impede que as políticas públicas reflitam a diversidade da sociedade brasileira, o que pode levar à criação de soluções que não atendem às necessidades específicas de determinados grupos populacionais, especialmente os mais vulneráveis.
- **Perda de Oportunidades:** A sub-representação de negros em cargos de liderança e em projetos inovadores limita o potencial criativo e inovador do serviço público, além de perpetuar desigualdades históricas.
- **Dificuldade em construir confiança:** A falta de diversidade pode minar a confiança da população negra no governo, uma vez que ela pode sentir que suas necessidades não estão sendo priorizadas.
- **Perpetuação de Vieses:** A homogeneidade racial em equipes de trabalho pode perpetuar vieses inconscientes e levar à criação de soluções que reforçam desigualdades existentes, contribuindo para o reforço de estereótipos e preconceitos, ao não refletir a realidade da sociedade.

Promover a diversidade racial em setores estratégicos do serviço público é um investimento no futuro do nosso país. Ao garantir a equidade e a inclusão, abrir-se-á um caminho para a construção de um Estado mais justo, mais eficiente e mais capacitado para atender às necessidades de toda a população. Para alcançar esse objetivo, é fundamental implementar políticas de ação afirmativa, investir em programas de diversidade e inclusão e promover a desconstrução de estereótipos raciais no ambiente de trabalho. A diversidade não é apenas um valor, mas um imperativo para a construção de um futuro mais justo e equitativo para todos.

2.1 Contextualização do Problema e do Objeto de Estudo

"Inovação é a criação de novas realidades" e é objeto de todos os setores da sociedade (Plonski, 2017). Portanto, se não for inclusiva, não fará sentido. Em 2023, o Brasil foi o 49º país mais inovador do mundo, de acordo com o Global Innovation Index (IGI), da WIPO, apesar dos diversos desafios para democratizar a inovação e enfrentar suas questões estruturais e sociais.

A participação de servidores públicos negros em atividades de inovação no contexto do governo federal brasileiro é uma questão crucial que reflete desafios estruturais de desigualdade racial e limitações significativas na representatividade dentro da administração pública. As iniciativas são recentes, como a proposta do Governo brasileiro para o ODS 18, que visa eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial. Historicamente, o Brasil enfrenta profundas disparidades raciais que se manifestam no mercado de trabalho, na educação e nas instituições governamentais (Brasil, 2024).

Compreender esses desafios e identificar fatores que podem impulsionar a participação de servidores públicos negros em iniciativas de inovação é

fundamental. Isso contribui para a educação, promoção da diversidade, políticas afirmativas e igualdade racial (Santos, 2005; IPEA, 2020; Cavalcanti, 2021; Silva e Lopes, 2021).

3. DADOS E EVIDÊNCIAS

3.1. Importância dos Dados de Inovação e das Políticas Públicas Baseadas em Evidências

A busca por evidências é fundamental para estruturar políticas públicas eficazes e inclusivas. Instituições do governo, como a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), desempenham um papel crucial ao fornecer dados e análises que sustentam decisões governamentais baseadas em evidências. Esses dados são essenciais para compreender não apenas a magnitude das disparidades étnico-raciais, mas também para identificar padrões e tendências que orientem a formulação de melhores políticas de inclusão (Wu et al., 2014; Cavalcante, 2021).

Políticas públicas são o Estado em ação, ou seja, são intervenções do Estado que concretizam diretrizes governamentais com o objetivo de melhorar algum aspecto da sociedade por meio de ações e programas (Smith, 2018; Silva, 2022). Políticas públicas baseadas em evidências utilizam dados concretos e análises rigorosas para formular estratégias e metas, aumentando a eficiência das intervenções governamentais. Isso garante mais precisão e efetividade às áreas necessitadas e fundamenta a tomada de decisões (Capella, 2018; Pinheiro, 2020; Silva, 2022).

No contexto da inclusão de servidores públicos negros em atividades de inovação, políticas baseadas em evidências podem ajudar a identificar programas, ações, iniciativas, eventos, formação de redes e ambientes de trabalho mais relevantes para a promoção da igualdade de oportunidades e valorização da diversidade e inovação.

Como decidir o que é o melhor a ser feito? Nos últimos tempos, tem havido um crescente apelo para que essas decisões sejam baseadas em evidências. Ao enfrentar um problema que requer intervenção governamental, os formuladores de políticas devem identificar estudos, indicadores, mapeamentos e avaliações que forneçam indícios do que funciona e resultem em resultados tangíveis. Políticas públicas baseadas em evidências seriam, portanto, a forma mais racional e com maior potencial de custo-efetividade das ações (Nutley et al., 2007; Silva, 2022).

A utilização de dados de inovação e a formulação de políticas públicas baseadas em evidências são fundamentais para a melhoria da gestão pública e para

a promoção de um desenvolvimento sustentável e inclusivo. Segundo a ENAP, a análise de dados permite uma compreensão mais profunda dos desafios enfrentados pela administração pública e possibilita a criação de soluções mais eficazes e eficientes (ENAP, 2021). Além disso, autores como Mazzucato (2018) destacam que a inovação orientada por dados pode impulsionar o crescimento econômico e a competitividade global.

As políticas públicas baseadas em evidências reduzem o espaço para decisões intuitivas e subjetivas, promovendo uma abordagem mais científica e rigorosa. Conforme destacado por Pawson (2016) e Silva (2019), a utilização de evidências rigorosas sobre o problema, o processo e os mecanismos de avaliação é crucial para a formulação e garantia de políticas públicas mais justas e eficazes, tornando os governos mais responsivos e orientados para resultados (Brynjolfsson e McAfee, 2014).

Contudo, é possível identificar esse estágio como uma condição necessária, dado que não é possível mobilizar evidências na tomada de decisão sem um esforço dos ministérios em produzir ou sistematizar dados sobre as políticas públicas (Silva, 2022).

Uma análise inicial, a partir de um conjunto de dados obtidos do MGI, do Observatório da Presença Negra no Serviço Público e da ENAP, entre os anos de 2020 e 2024, revelou que, das 54.736 matrículas em cursos da área de inovação no âmbito federal e participações nos Concursos de Inovação no Serviço Público, houve uma redução de 48,68% na participação de negros nas atividades relacionadas à inovação. Isso indica que, na medida em que as atividades se tornam mais específicas, estratégicas e complexas, há menos negros envolvidos. A participação de negros no serviço público é de 37,30%, enquanto que em **cursos de inovação na ENAP** é de 39,40% (Figura 2). Nos **concursos de inovação promovidos pela ENAP**, a participação é de 28,29%. Observando qualitativamente pelas fotos e imagens, percebe-se que o índice de participação é ainda menor entre os premiados nesses concursos.

Quanto à relação de gênero, os homens participam mais nos concursos de inovação e no serviço público. As mulheres, por outro lado, possuem maior percentual nos cursos de inovação da ENAP.

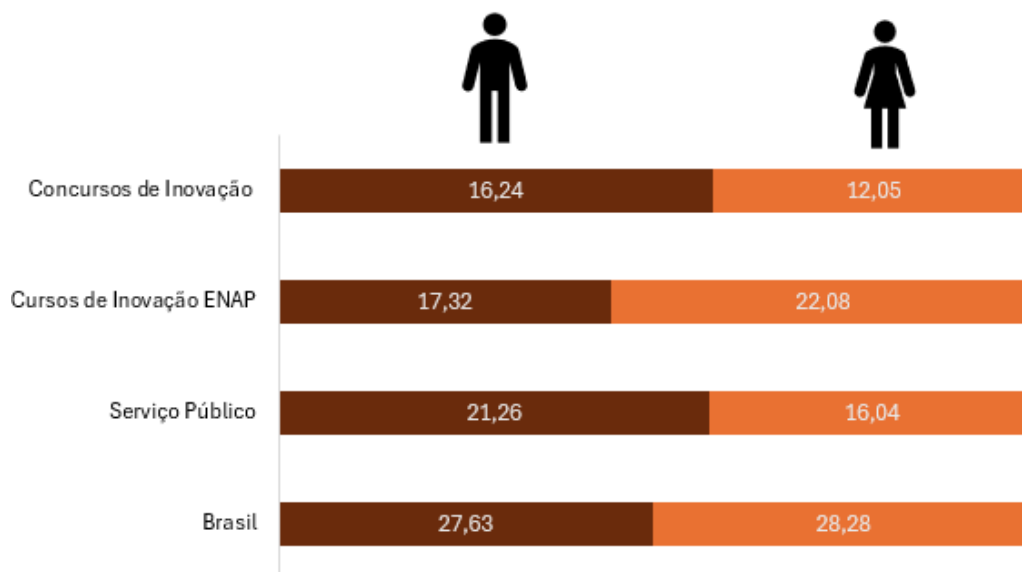


Figura 2 - Participação Negra

Fonte: MGI, do Observatório da Presença Negra no Serviço Público e da ENAP (2024)
Elaboração própria

Ao aprofundar a análise, é perceptível, nas publicações dos participantes em concursos e eventos de inovação, que não há representatividade de pessoas negras (Figura 3 e 4). Além disso, ao observar a formação das equipes e diretorias, como as do GNOVA, Consultoria Executiva, Coordenação-Geral de Integração e Governança, Coordenação-Geral de Inovação em Gestão, e Dinov do MGI, a mesma questão é evidenciada.



Figura 3 - Fotos dos participantes das atividades de inovação do Governo Federal. Fonte: (<https://is.gd/PQH3bl> - ENAP; <https://is.gd/AxR1IX> - Semana de Inovação e <https://is.gd/pt8PvZ> - Premiação do Concurso de Inovação)



Figura 4 - Fotos dos participantes em concursos de inovação

Fonte: (<https://is.gd/khBm8x> - Concurso de Inovação Aberta; <https://is.gd/NUI701> - ENAP; <https://is.gd/hLuMoP> - Prêmio de Inovação ENAP (2017))

Portanto, ao integrar dados de inovação da ENAP, da estrutura organizacional, e das ações de inovação do Governo Federal, como evidências qualitativas iniciais, este estudo fortalecerá o embasamento técnico de propostas de inclusão e diversidade, aumentando a probabilidade de superar as barreiras de acesso e participação em atividades de inovação.

Ainda nesse contexto, é relevante considerar os seguintes desafios potenciais:

- Propostas de projetos com baixo índice de aprovação devido a possíveis vieses nas seleções;
- Pouca visibilidade dos negros como solucionadores de problemas e pouca repercussão dos seus trabalhos e projetos;
- Dificuldade de acesso a recursos de financiamento de projetos e pesquisas;
- Baixa representatividade em cargos de liderança (31,6%);
- Baixa representatividade em cargos de nível superior (32,7%).

As evidências reforçam a necessidade urgente de políticas que promovam a inclusão de servidores públicos negros em atividades de inovação. Este projeto visa contribuir para o avanço dessa agenda, fornecendo insights e propondo recomendações práticas para superar esses desafios, fundamentado em uma análise profunda e cuidadosa dos dados e observações, buscando evidências para propor soluções eficazes.

3.2 Análises Estatísticas

A avaliação do sucesso da inovação em políticas públicas deve ser fundamentada em evidências sólidas que demonstrem o impacto positivo das novas abordagens e práticas implementadas (Rogers, 2003). Para a coleta de evidências e teste de hipóteses, serão utilizados dois conjuntos de dados. Primeiramente, os autores buscaram fontes de dados que pudessem fornecer um panorama das matrículas em cursos relacionados ao tema da inovação na ENAP (Escola Nacional de Administração Pública). Esses dados permitem apresentar um cenário que

oferece visões e percepções sobre a realidade das matrículas em cursos relacionados ao tema.

Além disso, foram coletados dados da ENAP sobre os concursos de inovação realizados entre 2020 e 2023 para mapear a participação de pessoas negras. Finalmente, foi realizada uma pesquisa entre os servidores públicos, na qual foram coletadas 560 respostas e depoimentos.

Essas análises estatísticas, combinadas com a pesquisa qualitativa, proporcionarão uma visão abrangente sobre a participação e representatividade negra em cursos e concursos de inovação, permitindo a identificação de padrões e tendências que poderão orientar a formulação de políticas públicas mais inclusivas e eficazes.

3.2.1 Dados da ENAP

Foram obtidos dados sobre cursos relacionados à temática da inovação entre os dias 01/01/2020 e 11/06/2024. Nesse período, houve um total de 226.785 matrículas em 50 cursos diferentes, com uma média de 13,38 horas de carga horária por curso (Figura 5). Os cursos que tiveram mais de 100 inscrições estão representados na Figura 6.

Entre os cursos com maior número de matrículas destacam-se os sobre uso de linguagem natural, design thinking, inteligência artificial, pesquisa com usuários, direito e novas tecnologias, e gestão da inovação no setor público. A maioria desses cursos possui entre 8 e 22 horas de carga horária.

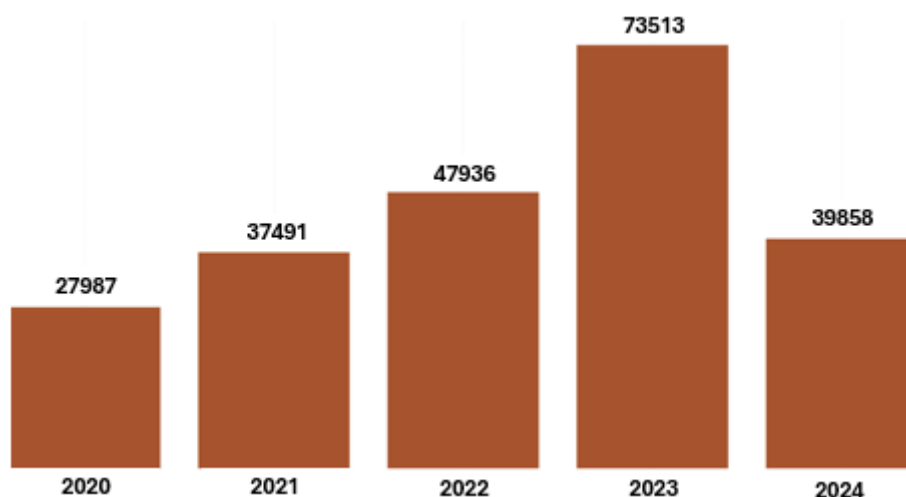


Figura 5 - Inscrições em cursos entre 2020 e 2024. Fonte: ENAP. Elaboração Própria

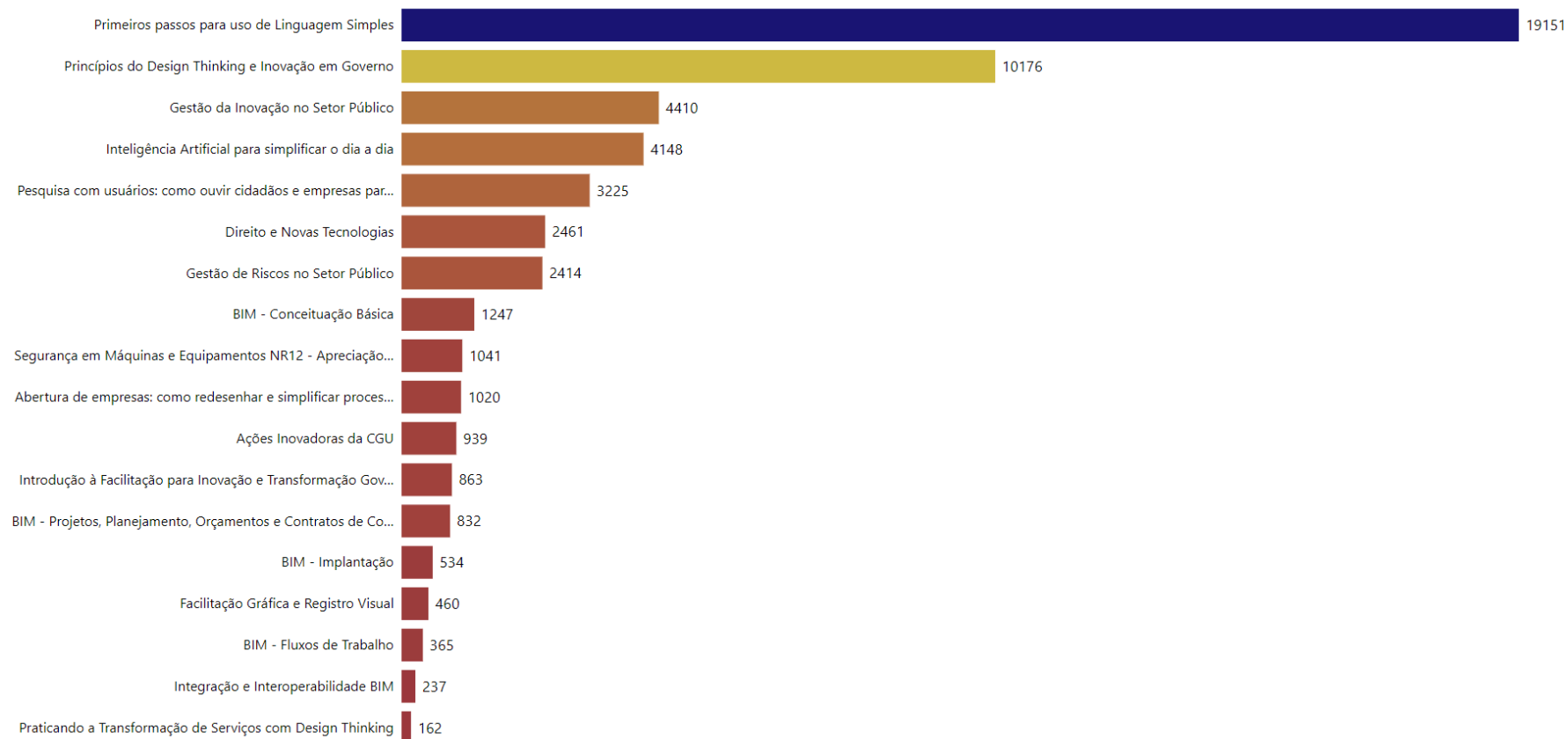


Figura 6 - Cursos mais procurados. Fonte: ENAP 2024

As inscrições em cursos de inovação têm mostrado uma tendência de crescimento. Em 2023, houve 73.513 inscritos, um aumento de 53,35% em relação a 2022. Desde 2020, as inscrições aumentaram em 45.526, representando um crescimento de 162,66%, conforme ilustrado na Figura 6. A análise, focada na esfera federal, passou por um processo de transformação e limpeza dos dados, excluindo respostas "ND" das opções de inscrição dos candidatos para garantir maior transparência e assertividade. Cerca de 49,91% das inscrições concentraram-se no nível federal, o foco inicial deste levantamento, enquanto as esferas estadual e municipal representaram 31,57% e 18,52%, respectivamente.

Geograficamente (Figura 7), a maioria dos estudantes é oriunda de São Paulo (40.436), Brasília (23.444), Rio de Janeiro (21.570) e Minas Gerais (21.213). Em termos raciais, 58% dos inscritos se declararam brancos, 32,57% pardos, 7,29% pretos e 2,09% amarelos. Comparando com a população nacional, onde 55,55% são negros (pardos e pretos), há uma diferença de 22,98%. No serviço público, 37,50% dos servidores são negros.

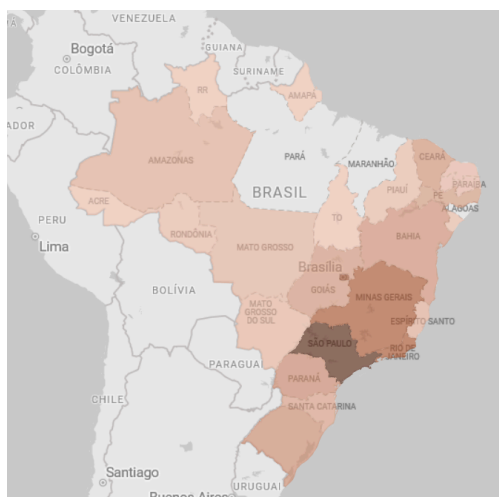


Figura 7 - Distribuição Geográfica. Fonte: <https://www.observatoriopresencanegra.com.br/>

Como o formulário de inscrição da ENAP não exige a declaração de raça, foram excluídas as inscrições marcadas como "ND" da análise, pois não contribuem para o recorte da pesquisa. No nível federal (Figura 8), houve 1.599 inscrições em 34 tipos de cursos, com uma carga horária média de 29,67 horas e idade média de 45,16 anos.

Dentre essas, foram 631 matrículas realizadas por negros (Figura 9), representando 39,46% do total, em 33 cursos diferentes, com carga horária média de 28,84 horas e idade média de 44,07 anos. As mulheres negras se inscreveram em 353 cursos (59,08%) e os homens em 277 cursos (40,92%). O ano com o maior número de inscrições foi 2022, e os participantes provêm, preferencialmente, dos estados localizados nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste do país.

Contudo, 13,82% dos participantes cancelaram sua participação, impactando negativamente o número de servidores negros formados em cursos de inovação, resultando em um percentual de sucesso de apenas 18,3%. Este dado reflete a baixa participação e representatividade da população negra em cursos de inovação promovidos pela instituição federal.

Essas evidências quantitativas podem subsidiar políticas públicas voltadas para o aumento da participação de pessoas negras em inovação na esfera federal. Dentro da amostra de dados, os anos com maior participação coincidem com o período da pandemia do novo coronavírus e o lançamento dos cursos EAD pela ENAP.

Todos os resultados apresentados neste trabalho assim como novas análises interseccionais poderão ser realizadas por qualquer interessado usando o banco de dados disponibilizado usando o Power BI (Anexo 2). Para isso basta acessar através do QR code como segue:

Análises interseccionais em Power BI
Dados sobre cursos de inovação na
ENAP



Análises interseccionais em Power BI
Dados sobre concursos de inovação
promovidos pela ENAP



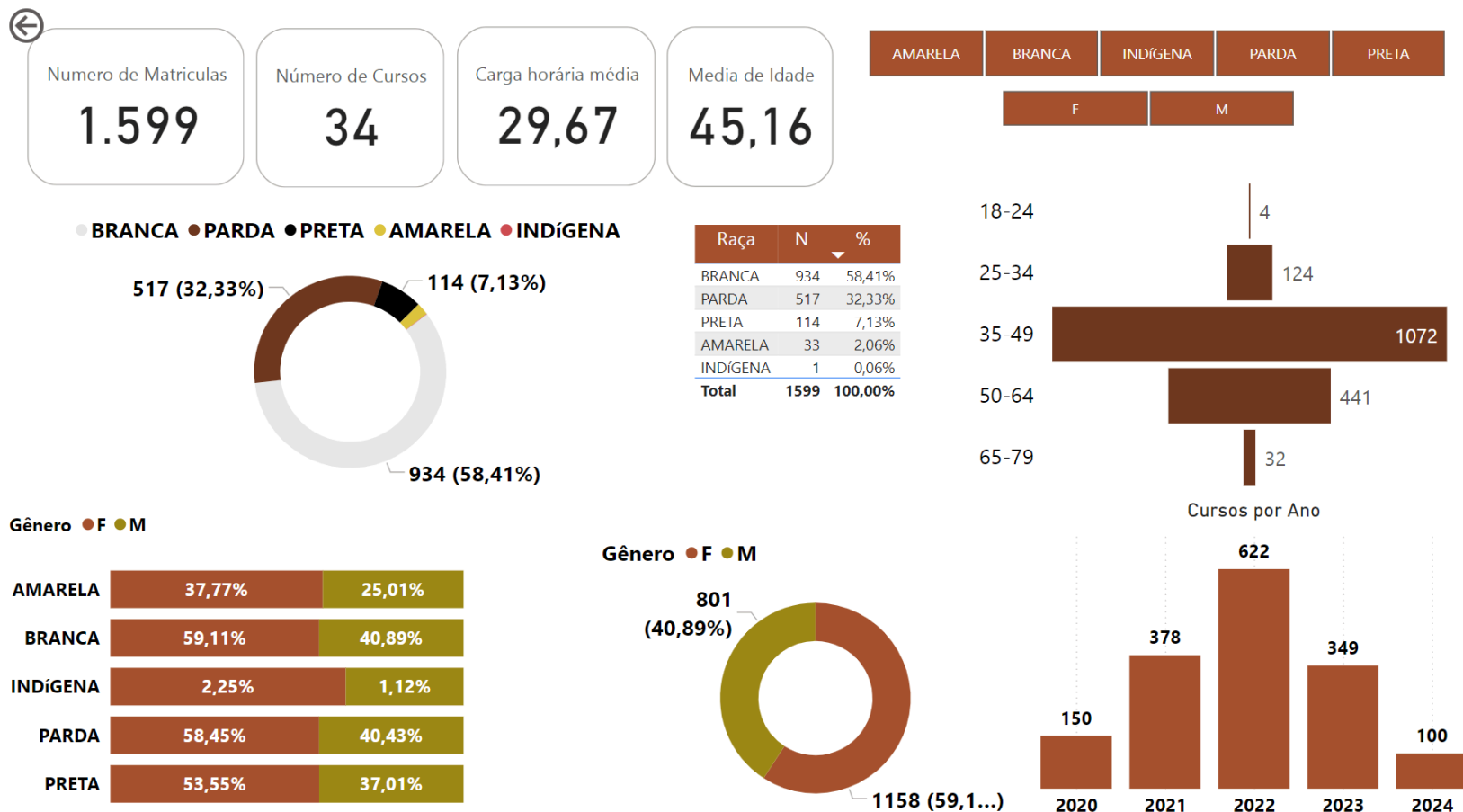


Figura 8. Quadro geral: Participação em cursos de inovação na ENAP. Âmbito Federal
Fonte: Dados da ENAP - Elaboração própria.

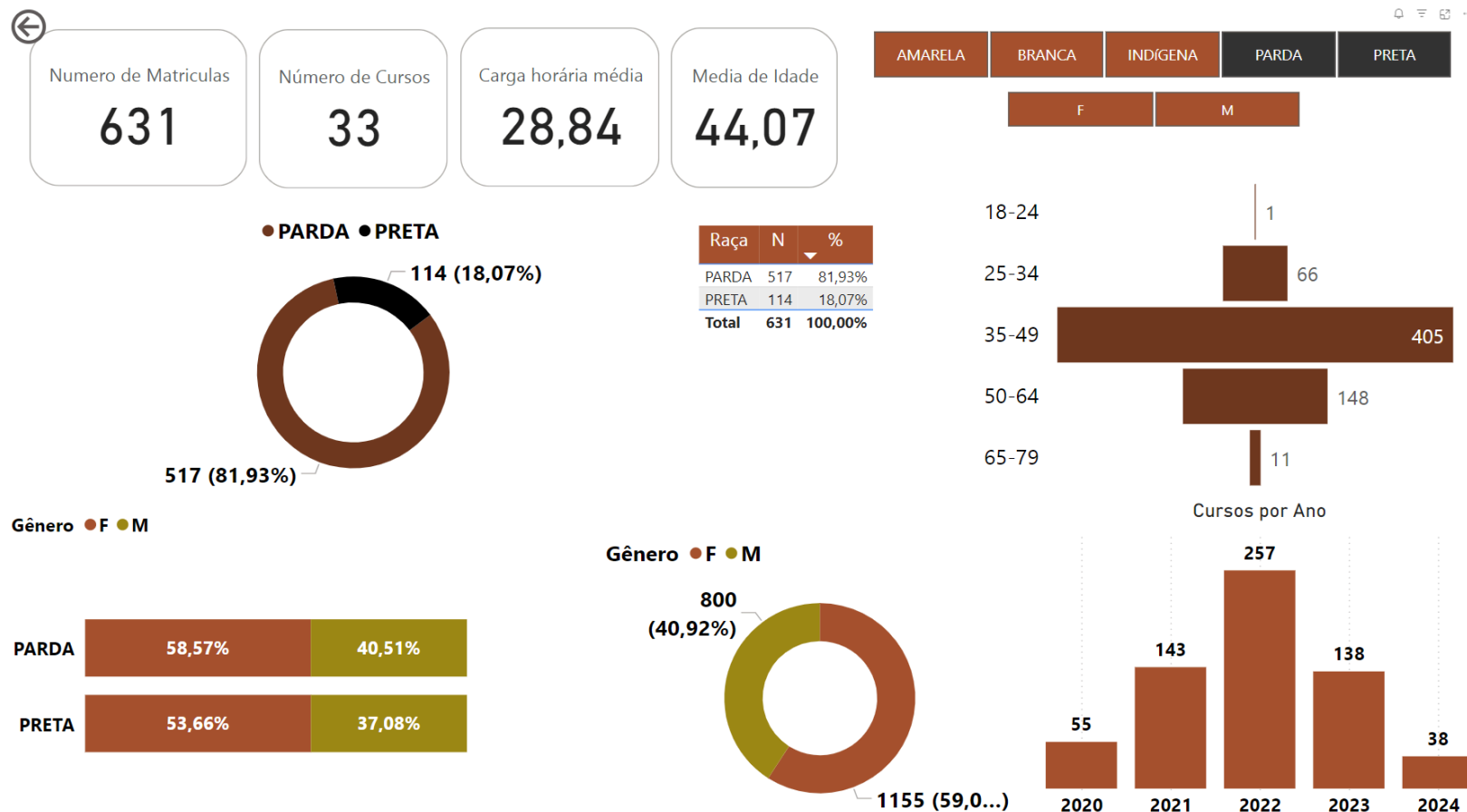
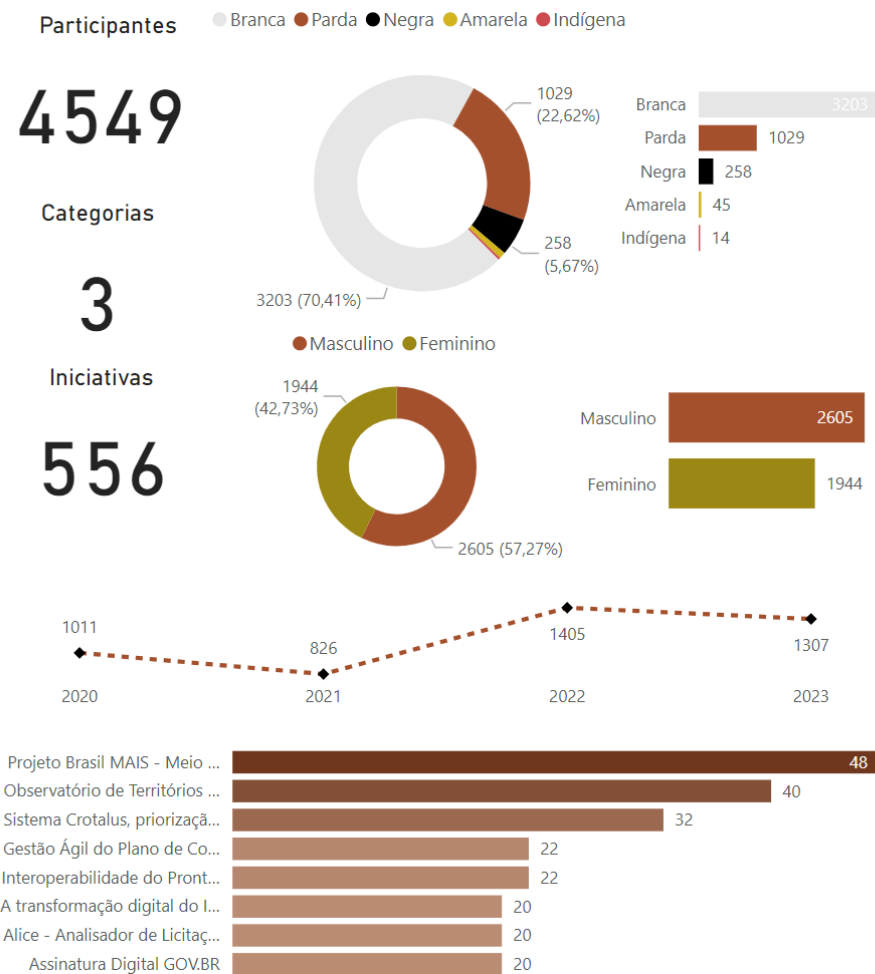


Figura 9. Participação de pessoas negras em cursos de inovação.
Fonte: Elaboração própria.

Com relação aos concursos de inovação promovidos pela ENAP, entre os anos de 2020 e 2023, observa-se que, desde 2020, foram 6387 participantes, em 5 categorias e 795 iniciativas (Figura 10).

Ao refinar os dados, tratando apenas das categorias que envolvem a esfera Federal, as quais são 3 categorias, foram 4549 participantes, com 556 iniciativas.



Amarela	Branca	Indígena	Negra	Parda	Feminino	Masculino
24º Concurso Inovação no Setor Público	25º Concurso Inovação no Setor Público	26º Concurso Inovação no Setor Público	27º Concurso Inovação no Setor Público			
22,22%	18,16%	30,89%	28,73%			
Edição		Year	N	%		
24º Concurso Inovação no Setor Público		2020	1011	22,22%		
25º Concurso Inovação no Setor Público		2021	826	18,16%		
26º Concurso Inovação no Setor Público		2022	1405	30,89%		
27º Concurso Inovação no Setor Público		2023	1307	28,73%		
Categorias do Concurso Esfera Federal						
Inovação ambiental	Inovação em processos organizacionais no Poder Executivo federal, estadual e do Distrito Federal	Inovação em serviços ou políticas públicas no Poder Executivo Federal				
...	55,57%	40,69%				
Amarela	Branca	Indígena	Negra	Parda		

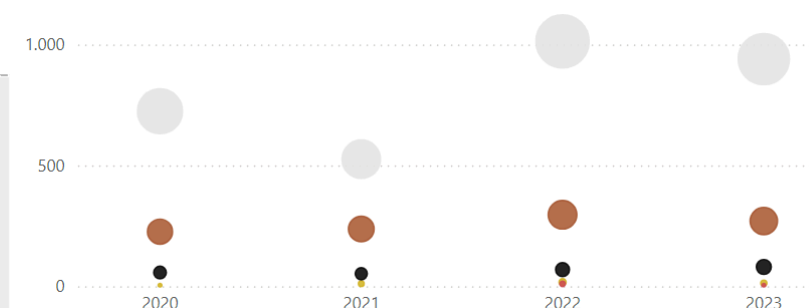


Figura 10. Dados dos concursos de Inovação entre 2020 e 2023. Fonte: ENAP Elaboração própria.

Quanto à participação de negros, o percentual é de 28,29% (1287 participantes), com 375 iniciativas. Este percentual representa menos do que os percentuais nacional (55,50%) e do serviço público (37,50%) de negros. Quanto ao gênero, as mulheres representam 548 participações e os homens tiveram 739 participações.

Uma análise temporal indica aumento da participação negra de 27,99% (24º concurso) em 2020, com 283 participações para 26,77% em 2023 (27º concurso), com 350 participações.

3.2.2 Dados do formulário de pesquisa

Foi realizado um questionário de pesquisa entre os dias 5 e 19 de Julho de 2024, que obteve 569 respostas. O questionário, composto por 28 perguntas sobre gênero, raça e inovação no serviço público. A divulgação do questionário foi realizada por meio das redes de contato no WhatsApp e mídias sociais da equipe. O alcance geográfico foi abrangente, cobrindo quase todos os estados da federação, exceto o Amapá. O maior número de respostas foi obtido de servidores da esfera federal (508), com destaque para a cidade de Brasília (186).

Nesta amostra, a maioria das respostas foram de pessoas do sexo feminino (359). No quesito de Raça/Cor/Etnia 39,12% dos participantes se autodeclararam como pessoas negras (pretos + pardos) (Figura 11).

O questionário foi composto de perguntas para que o respondente indicasse qual era a sua relação com o tema da inovação em serviços públicos e, a partir das respostas, foi realizado um corte de raça/cor e estabelecida diferenças que, somada à análise de participação dos servidores públicos negros nos cursos e concursos de inovação promovidos pela ENAP orientaram para as soluções propostas neste projeto. A tabela abaixo mostra as principais diferenças das respostas pelo quesito raça/cor:

Tabela 1 - Comparação de temas de inovação por raça/cor do total de entrevistados na pesquisa “Inovação no serviço público”		
Tema	Negros	Branços
Capacitação no tema da inovação em 2024	42,71%	56,25%
Oportunidade de participar de projetos inovadores	39,14%	60,24%
Identificou uma ação inovadora sendo implementada no seu setor nos últimos 6 meses	39,88%	59,81%
Bastante incentivado a inovar / Pode inovar	12%	23%
Não enfrentam grandes desafios para inovar	37,11%	62,89%
Avaliação positiva (Excelente/Boa/satisfatória) sobre comunicação de inovação no ambiente de trabalho	16%	24%
Acredita que a diversidade racial não influencia no estímulo à inovação	29,73%	69,73%

Dentre as maiores dificuldades que os servidores públicos negros apontaram para inovar, os três primeiros são:

- 1) Não tenho espaço/oportunidade para inovar no órgão em que trabalho;
- 2) Não me sinto capacitado / Conheço poucas técnicas para inovar; e
- 3) Não sou convidado a participar na tomada de decisões para resolução de problemas em minha unidade.

Os três principais fatores que incentivariam estes servidores a inovar são:

- 1) Capacitações/Mentorias sobre inovação no setor público;
- 2) Conhecer e participar de eventos, seminários e conferências de inovação e
- 3) participar de uma rede/comunidade sobre o tema da inovação on setor público.

Análises interseccionais em Power BI
Dados sobre as respostas do questionário aplicado
para esta pesquisa.
([Painel BI](#))



Respostas do questionário da pesquisa em Inovação no
serviço público
([Resposta ao questionário](#))



Questionário criado pelo grupo e aplicado sobre
Inovação no serviço público
([Questionário](#))



Participantes

508

Raça/Cor/Etnia

Todos

Sexo

Todos

Identidade de Gênero

Todos

Orientação sexual

Todos

UF

Todos

Esfera de Governo

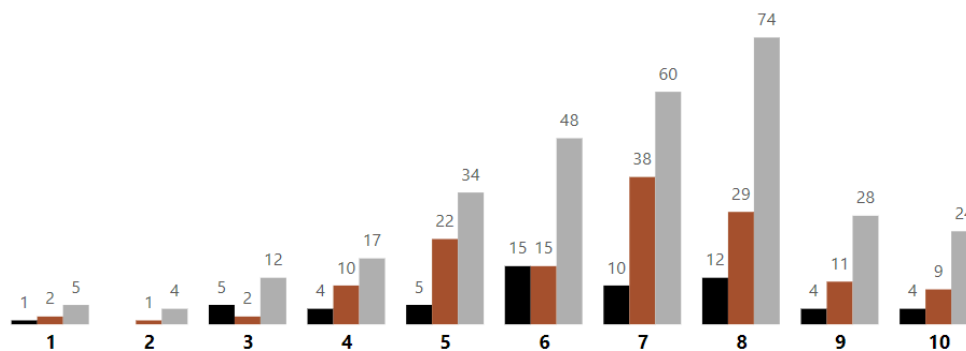
Federal

Poder de Governo

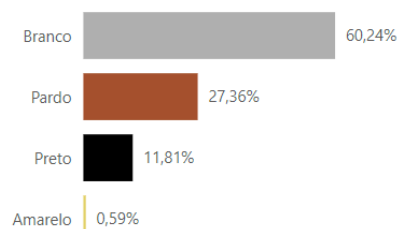
Todos

Quilombo Inova

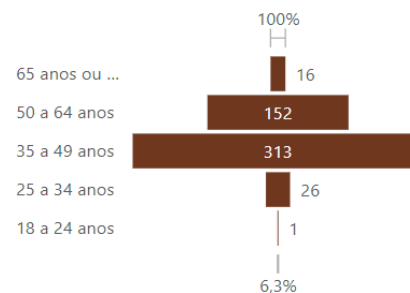
Nível de conhecimento em Inovação



Raça/Cor/Etnia



Faixa etária



Você identificou uma ação inovadora se...

Todos

Você já teve a oportunidade de particip...

Todos

Você participou de alguma capacitação ...

Todos

Você acredita que a cultura organizacio...

Todos

Você acredita que a diversidade racia...

Todos

É pessoa com deficiência ou tem algum...

Todos



173 335 41

Limpar

Figura 11. Dados da Pesquisa - Elaboração Própria

4. VISÃO DE FUTURO

Nossa visão de futuro foca em propor soluções para o aumento da inclusão e diversidade e contribuir para a consolidação do ODS 18, a partir da investigação sobre a participação de servidores públicos negros em atividades e estruturas de inovação no governo brasileiro considerando os dados do Governo Federal. A roda da identidade do PECEPPRE QuilomboINOVA resume a missão, visão, valores e futuro propostos neste projeto (Figura 12).

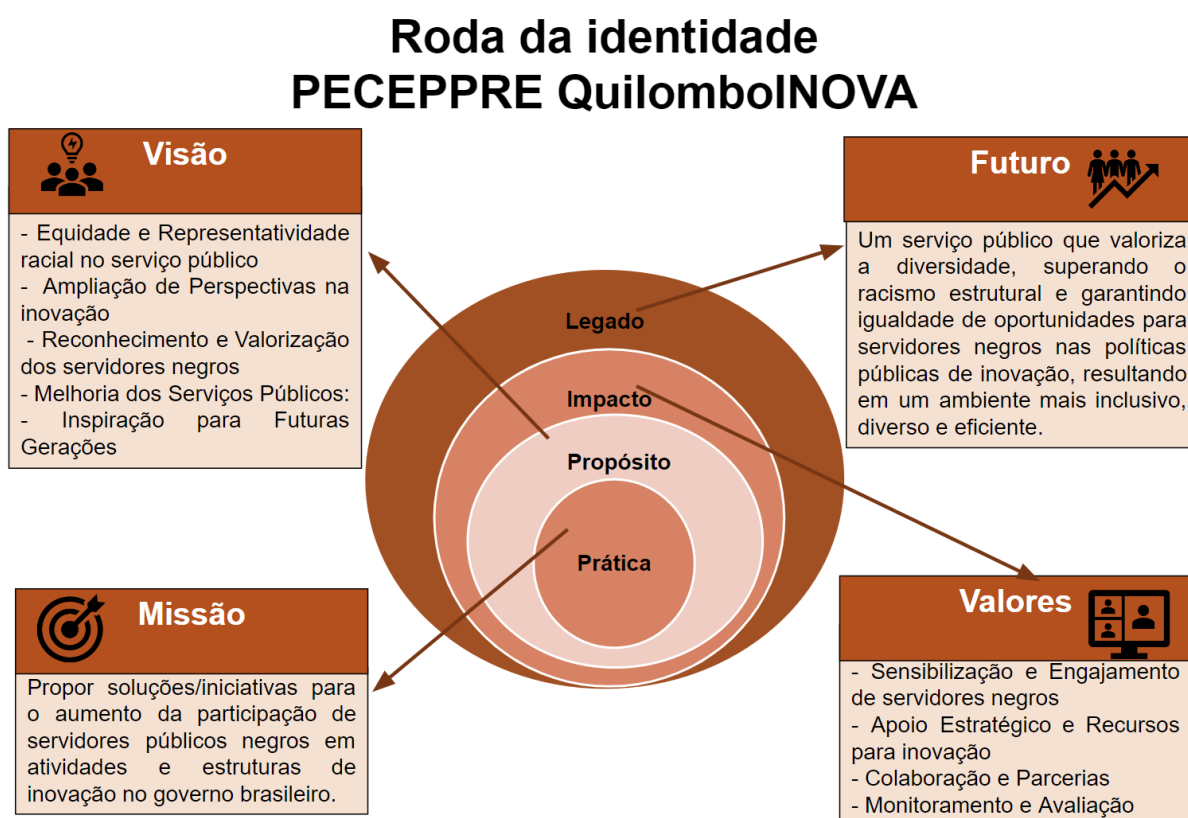


Figura 12: Roda da identidade do PECEPPRE QuilomboINOVA.

Objetivo Geral: Promover a inclusão racial e a diversidade no serviço público, propondo soluções e iniciativas para o aumento da participação de servidores públicos negros em atividades e estruturas de inovação no governo brasileiro.

Objetivos Específicos:

- Analisar o histórico e as políticas de inclusão e diversidade racial;
- Analisar os dados do Governo Federal, a partir dos dados da ENAP, e demais instituições e aplicação de questionário (forms), para compreender o contexto de participação de negros em atividades e ações ligadas a inovação;

- Identificar os principais desafios e barreiras enfrentados por servidores públicos negros em atividades de inovação;
- Mapear as iniciativas, políticas e programas que visam à inclusão de servidores públicos negros em áreas inovadoras;
- Avaliar o impacto da participação de servidores públicos negros em projetos e ações inovadoras no setor público;
- Propor recomendações para a ampliação e a efetividade da inclusão de servidores públicos negros em atividades de inovação;
- Incentivar e reconhecer a inovação entre líderes, gestores, pesquisadores e servidores públicos negros, promovendo as contribuições para gerar valor, bem-estar público e social;
- Contribuir para o avanço da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o ODS 18 e demais relacionados.

4.1 Propósito

O Programa de Inovação "QuilomboINOVA" para Servidores Públicos Negros é uma oportunidade de promover a igualdade, estimular a criatividade e melhorar o serviço público por meio de:

- **Equidade e Representatividade Racial:** Servidores públicos negros muitas vezes enfrentam desafios adicionais em suas carreiras devido a preconceitos e discriminação. Um programa de inovação específico para esse grupo pode ajudar a nivelar o campo de atuação, garantindo que eles tenham as mesmas oportunidades de contribuir com ideias inovadoras.
- **Ampliação de Perspectivas:** A diversidade é um fator crucial para a inovação. Ao envolver servidores negros, são criadas perspectivas diferentes e experiências únicas para a este grupo. Isso pode levar a soluções mais criativas e eficazes para os desafios enfrentados pelo setor público.
- **Reconhecimento e Valorização:** O programa reconhece e valoriza as contribuições dos servidores negros. Isso não apenas motiva esses profissionais, mas também demonstra que suas ideias são importantes para o bem-estar da sociedade como um todo.
- **Melhoria dos Serviços Públicos:** Inovações podem levar a melhorias significativas nos serviços públicos. Ao incentivar servidores negros a inovarem, o programa investe na qualidade dos serviços prestados à população. (Brasil, 2022b)
- **Inspiração para Futuras Gerações:** Quando servidores negros veem seus colegas sendo reconhecidos por suas iniciativas inovadoras, isso inspira outras pessoas a seguirem o mesmo caminho. O programa pode criar um ciclo virtuoso de inovação contínua.

5. ANÁLISE DE CAUSAS

A pesquisa realizada sobre Inovação no serviço público mostra que, em relação a auto-percepção dos servidores negros em relação ao conhecimento do tema de inovação está abaixo da auto-percepção dos servidores brancos. Dentre as pessoas que consideram que seu nível de conhecimento no tema da inovação, em uma escala de 10 pontos, seja de nota igual ou superior a 07 pontos, 62,10% são pessoas brancas (Figura 13).

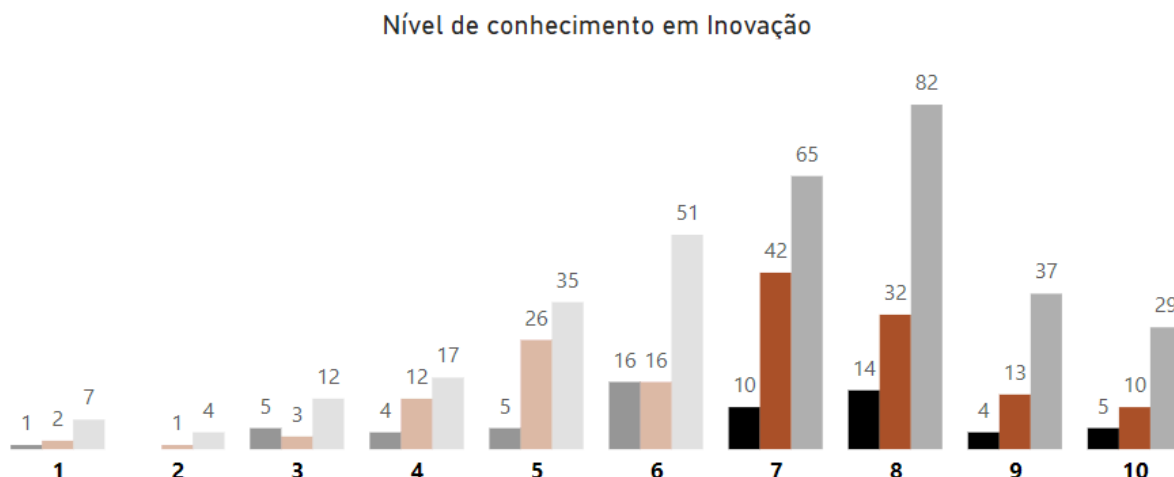


Figura 13: Nível de conhecimento em Inovação.

Essa inferioridade afasta os servidores negros da temática da inovação. Pois entre os servidores negros que consideram seu nível de conhecimento com nota 07 ou superior, somente 64,61% já tiveram oportunidade de participar de projetos inovadores. E, de todas as pessoas que já participaram de projetos inovadores, 60,24% são pessoas brancas (Tabela 1).

Não se pode inferir que a questão da capacitação ou de auto-estima seja um problema para os servidores públicos negros estarem pouco representado em políticas inovadoras, pois, ainda que o número de capacitações em relação ao servidores brancos esteja abaixo (42,71% contra 56,25%, conforme Tabela 1), apenas 28,50% dizem não se sentir capacitado nas temáticas de inovação (Figura 14) e somente 9,04% dizem que não se vêem como pessoas inovadoras ou que não gostam de trabalhar com inovação ou não sabem o que é inovar (Figura 14). Os dados mostram que os servidores públicos negros sabem e gostam de inovar mas existem outros fatores que os impede de estar envolvidos com essa temática.

Quais desafios você encontra para inovar

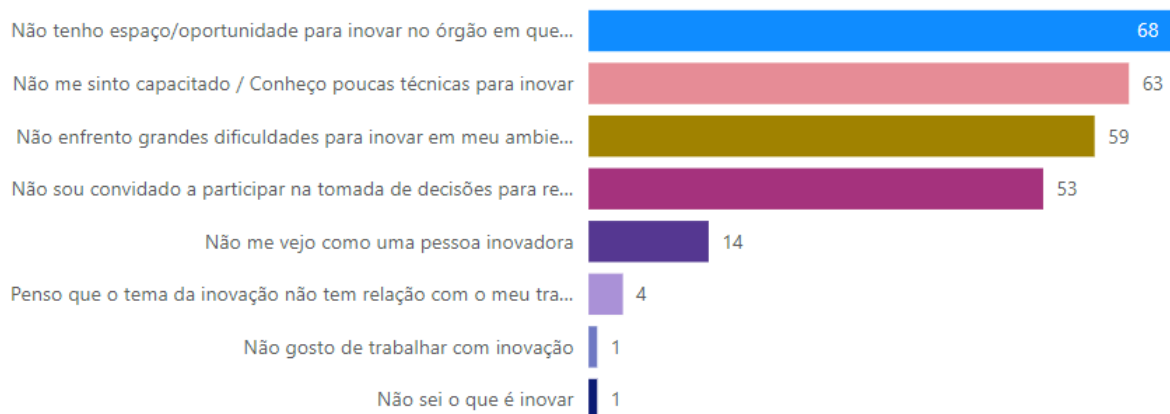


Figura 14: Desafios para inovar. Servidores negros

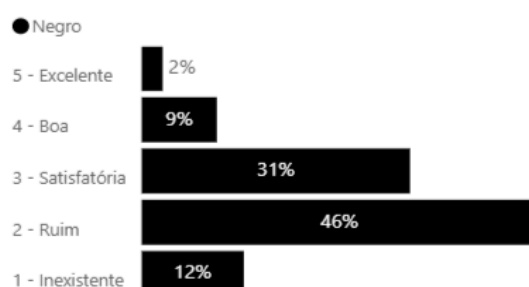
A figura 14 aponta também outros 02 grandes motivos que impedem os servidores públicos negros a participarem dos serviços inovadores: 1) não ter espaço/oportunidade para inovar no órgão em que atua (30,75%) e 2) não ser convidado a participar na tomada de decisões para resolução de problemas (24%).

A pesquisa indicou outros entraves que impossibilitam uma maior inserção dos servidores negros nos serviços inovadores. O primeiro diz respeito ao incentivo em inovar. 38% dos servidores negros relataram ter raras ou poucas oportunidades de inovar em seu ambiente de trabalho enquanto somente 11% disseram ser bastante incentivados (Figura 15). O segundo entrave trata-se da comunicação. 58% desses mesmo servidores relataram que a comunicação sobre o tema da inovação .em seu ambiente de trabalho pode ser classificada como ruim ou inexistente (Figura 15).

Como você percebe as oportunidades de inovar no seu ambiente de trabalho?



Como você avalia a comunicação no seu ambiente de trabalho?



*Negro = Pessoas pretas e pardas

Figura 15: Percepções sobre as oportunidades de inovar e comunicação em seu ambiente de trabalho.

A figura 16 resume a representação de pessoas negras nos contextos analisados neste projeto:

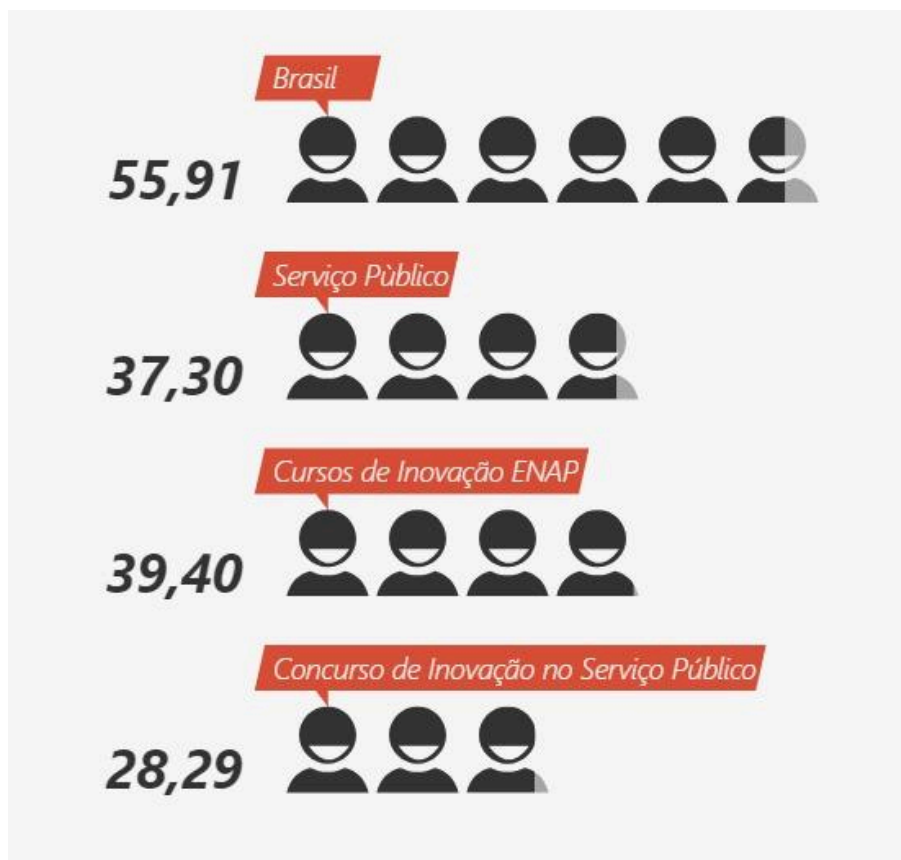


Figura 16: Representações da figura negra nos contextos Brasil - Serviço Público - Capacitação - Concursos de Inovação

A pesquisa sobre Inovação no serviço público possibilitou também o recolhimento de depoimentos pessoais sobre como os servidores públicos negros se sentem em relação à motivação, apoio e incentivo vindo da alta gestão e que contribuíram mais ainda para afasta-los dos serviços de inovação. Alguns destes depoimentos foram gravados e arquivados, podendo ser acessados clicando no link abaixo:

Gravação de alguns depoimentos de pessoas negras relatados na pesquisa disponíveis aqui: [Gravações](#)

A análise da contextualização do problema e do objeto de estudo em alinhamento com os dados apresentados, indicam, portanto, que em relação à participação em soluções em serviços inovadores no serviço público brasileiro, os servidores públicos negros não estão representados, de forma paritária, em relação ao percentual de pessoas negras no Brasil e, conseqüentemente, as soluções propostas para essa população podem não estar em consonância à sua real necessidade. Os motivos são complexos e interligados. Alguns deles foram observados neste projeto e a partir de sua análise e também das soluções apontadas na pesquisa sobre Inovação no serviço público, serão apresentadas propostas de redução dessa desigualdade.

6. MAPEAMENTO DE ATORES

6.1 Principais Atores Envolvidos

Servidores públicos negros seriam os atores diretamente beneficiados pelo programa de desenvolvimento de competências e inovação, o que é essencial para criar um ambiente de trabalho mais equitativo (Figura 17). Gestores e outros servidores públicos em geral também desempenham um papel crucial ao apoiar a participação dos servidores negros e garantir a eficácia dessas iniciativas. O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e o Ministério da Igualdade Racial (MIR) são responsáveis por desenvolver diretrizes de gestão e políticas afirmativas, assegurando a integração das iniciativas de igualdade racial e inovação.

Além disso, outros ministérios como o da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) promovem a inovação com foco na inclusão racial. Governos estaduais, municipais e distritais, junto a empresas públicas, sociedades de economia mista, e o Sistema S, contribuem para a implementação dessas políticas em seus níveis de atuação. Organizações privadas e internacionais apoiam as iniciativas com recursos técnicos e financeiros, enquanto organizações da sociedade civil e a academia se envolvem por meio de advocacia, pesquisa e desenvolvimento de programas voltados para a inclusão e inovação.

Mapeamento de Atores PECEPPRE QuilomboINNOVA



Figura 17: Mapeamento de atores do PECEPPRE QuilomboINNOVA

6.2 Objetivos de Envolvimento dos Atores

Para promover a diversidade e inclusão nas políticas de inovação, é essencial conscientizar e engajar gestores e servidores públicos, garantindo sua participação ativa nas iniciativas do programa. Esse processo de sensibilização é o primeiro passo para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador. Além disso, é fundamental assegurar o apoio estratégico dos ministérios e gestores, bem como garantir os recursos financeiros e técnicos necessários para a execução eficaz das ações previstas.

A colaboração com organizações públicas, privadas, da sociedade civil e acadêmicas é crucial para o fortalecimento do programa, permitindo a troca de conhecimentos e boas práticas em inovação e diversidade. Por fim, o monitoramento e a avaliação contínuos, através de indicadores de desempenho, garantem que o progresso do programa seja acompanhado de perto, possibilitando ajustes e melhorias baseados nos resultados e feedbacks recebidos.

O Programa de Inovação **QuilomboINNOVA** para Servidores Públicos Negros possui relevância significativa dentro da Administração Pública Federal (APF), em particular nas atividades do MGI. Esse ministério é responsável por:

a) Definir diretrizes, normas e procedimentos voltados para a gestão pública eficiente, eficaz, efetiva e inovadora, com o objetivo de gerar valor público e reduzir desigualdades;

b) Implementar políticas de gestão de pessoas e desenvolver competências transversais e de liderança para o quadro de servidores da administração pública federal;

c) Promover a inovação em serviços públicos, simplificar processos e aumentar a eficiência e a eficácia das políticas públicas (conforme os incisos I a III do art. 1º do Anexo I do Decreto nº 11.437/2023).

Além disso, o Programa também está alinhado com as atividades do MIR, que tem, entre suas atribuições, a coordenação e o monitoramento da implementação de políticas intersetoriais e transversais de igualdade racial, ações afirmativas e o combate ao racismo (conforme o inciso VI do art. 1º do Anexo I do Decreto nº 11.346/2023).

No âmbito federal, o Programa tem ainda uma relação com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), que é responsável pela Política Nacional de Inovação, estabelecida pelo Decreto nº 10.534/2020. Esta política visa estimular a inovação em diversos setores, promovendo a criatividade e a capacidade de inovação dos indivíduos e organizações.

O Programa também se relaciona com pastas de governos estaduais, municipais e distritais que lidam com temas relacionados a pessoal, inovação em serviços públicos, diversidade racial e inovação em ciência e tecnologia. Esses entes podem replicar e adaptar as iniciativas do programa em suas respectivas esferas, ampliando o alcance e impacto das ações de diversidade e inovação. A adoção de políticas de diversidade e inovação a nível estadual e municipal promoverá um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficiente, beneficiando diretamente a população local através de serviços públicos de melhor qualidade. Cabe destacar que o foco do Programa aqui proposto, nesse primeiro momento, será a esfera federal.

Adicionalmente, o Programa tem pertinência com atividades e políticas de empresas públicas, sociedades de economia mista, organizações do Sistema S (como SENAI, Sesi, entre outras), organizações privadas, incluindo internacionais, sociedade civil e academia (universidades e institutos de pesquisa). Organizações do Sistema S, como SENAI e Sesi, podem oferecer programas de capacitação e treinamento para servidores públicos, além de participar em projetos conjuntos de

inovação, promovendo um ambiente de trabalho mais qualificado e inovador e contribuindo para a melhoria dos serviços públicos. Organizações privadas e internacionais podem fornecer suporte financeiro e técnico para projetos de inovação e compartilhar boas práticas e experiências em diversidade e inclusão, trazendo novas perspectivas e recursos que fortalecem as iniciativas de inovação e diversidade no setor público. Organizações da sociedade civil podem atuar como parceiras na implementação de ações afirmativas e na promoção da diversidade, oferecendo apoio e *advocacy*, fortalecendo a legitimidade e o alcance das políticas de igualdade racial e promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva. A academia, incluindo universidades e institutos de pesquisa, pode contribuir com pesquisas, desenvolvimento de metodologias inovadoras e oferta de bolsas de estudo para servidores públicos, promovendo a capacitação e o desenvolvimento profissional dos servidores, além de fomentar a inovação e a produção de conhecimento no setor público.

7. MAPEAMENTO DE INICIATIVAS EXISTENTES

Segue uma tabela com algumas das principais iniciativas já existentes que promovem a inovação e/ou diversidade racial com foco nos servidores públicos de todas as esferas.

Tabela 2 - Levantamento de outras iniciativas existente de promoção da inovação e diversidade racial no serviço público		
Iniciativa	Organizador	Breve Descrição
Gnova Lab	Governo Federal Brasileiro	Laboratório de inovação pioneiro que desenvolve soluções inovadoras para responder com mais eficiência às demandas dos cidadãos, em parceria com o governo da Dinamarca.
LA-BORA! gov	Governo Federal Brasileiro	Laboratório de políticas inovadoras para gestão de pessoas no serviço público, premiado no Brasil e no exterior.
Programa Cátedras Brasil ENAP	ENAP	Foco em pesquisas científicas e aplicadas nas áreas de gestão pública, inovação e políticas públicas.
DATATHON	ENAP	Competição de inovação aberta que reúne estudantes e especialistas em ciência de dados para desenvolver soluções baseadas em análise de bases de dados públicas.
Pró-Integridade	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos	Implementação de práticas e mecanismos para prevenir, detectar e corrigir posturas ofensivas à diversidade, desvios éticos, irregularidades, fraudes e corrupção.
Chamadas públicas MIR e CNPq	MIR e CNPq	Apoio a eventos científicos e políticas públicas relacionados à questão racial, fortalecimento do Sistema

		Nacional de Promoção da Igualdade Racial, e bolsas de iniciação científica nas ações afirmativas. Exemplos: • Chamada CNPq/MIR nº 02/2024 Apoio a eventos científicos relacionados à questão racial e a suas políticas públicas • Chamada CNPq/MIR nº 03/2024 Ciência e Tecnologia para Fortalecimento do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial • Chamada CNPq/MIR nº 11/2024 Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas 2024/2027 (PIBIC-Af).
Programa Formação e Iniciativas Antirracistas (FIAR)	Administração Pública	Promoção de atividades e projetos de capacitação e desenvolvimento de competências no combate ao racismo e na promoção da igualdade racial.
Premiathon	ENAP	Evento de imersão no estilo maratona para criação ou melhoria de prêmios de inovação no setor público.
LideraGOV	ENAP	Programa de formação de líderes inovadores e de alto impacto no serviço público, desenvolvendo competências para promover transformações e alcançar resultados.
Transformagov	Governo Federal Brasileiro	Busca da simplificação, digitalização, integração e centralização de processos na administração pública federal.
Encontro de labs	ENAP	Evento para troca de experiências e compartilhamento de metodologias entre laboratórios de inovação no governo no Brasil e América do Sul.
Semana de Inovação Enap	ENAP	Evento gratuito voltado para gestores e servidores de diferentes níveis de governo, além de líderes, representantes de governos estrangeiros, instituições de ensino e setor privado, para promover a inovação e troca de experiências.
Miroverse do La-bora!gov	LA-BORA! gov	Espaço virtual que promove a colaboração e criatividade sem limites, oferecendo modelos inspiradores para revolucionar processos e transformar desafios em oportunidades.
Concurso inovação Enap	ENAP	Premiação que valoriza equipes de servidores públicos que implementam inovações, contribuindo para a melhoria na gestão de organizações e políticas públicas, aumentando a qualidade dos serviços prestados à população.
Semana de inovação Egov	Escola de Governo do Distrito Federal	Evento que inspira agentes públicos por meio da troca de experiências e transmissão de conhecimento, fortalecendo ações inovadoras voltadas para o cuidado e a prestação de serviços eficientes e humanizados aos cidadãos.
Rede conexão inovação pública	ENAP	Rede de inovação que facilita o engajamento e aprimoramento de agentes públicos, visando melhorar os serviços prestados ao cidadão.

Inovagov Enap	ENAP	Conexão entre diferentes esferas e áreas (governos, academia, terceiro setor e setor privado) para promover troca de conhecimentos e experiências que impulsionam práticas de inovação no setor público, apoiando pessoas e órgãos na geração de valor público.
---------------	------	---

8. PLANO ESTRATÉGICO

8.1 Principais Ações e Implementação

O presente projeto propõe a implementação de um pacote de 09 ações que, uma vez executado, contribuirá para promover a diversidade racial e a inclusão de servidores públicos negros nas políticas de inovação. Na tabela a seguir são listadas as principais atividades propostas para o plano estratégico assim como as iniciativas de implementação. O fluxo de ações e a priorização de implementação podem ser observadas na Figura 18.

Algumas outras atividades poderão ser implementadas futuramente, uma vez que a primeira fase do programa esteja ativo. Dentre elas, propõe-se implementar atividades futuras que incluam indicadores de desempenho para monitoramento contínuo e relatórios regulares, além de oferecer treinamentos em tecnologia para inclusão digital. Desenvolver programas de saúde mental focados no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reforçar políticas de não discriminação com treinamentos e canais de denúncia, e criar programas de mentoria para promover a liderança de servidores negros. Ampliar a diversidade para outros grupos sub-representados, celebrando a inclusão em eventos específicos.

Ações Principais	Breve descrição ou exemplos	Proposta de implementação
Laboratórios de Inovação	Criar laboratórios de inovação em órgãos públicos, onde servidores negros possam colaborar, experimentar e desenvolver soluções criativas para desafios específicos. Esses laboratórios poderão ser tanto espaços físicos quanto virtuais, atendendo de forma intersetorial ou regional.	Serão identificados espaços físicos ou virtuais para os laboratórios de inovação, equipados com recursos como acesso à internet e materiais de escritório. Desafios temáticos serão promovidos para incentivar os servidores a desenvolver soluções específicas para problemas do setor público.
Mentoria e Capacitação	Oferecer programas de mentoria e capacitação para servidores negros interessados em inovação, incluindo treinamentos em metodologias ágeis, design thinking e outras abordagens que estimulam a criatividade e a resolução de problemas.	Serão estabelecidas parcerias com instituições de ensino e organizações de inovação para oferecer cursos presenciais e online voltados ao desenvolvimento de habilidades em metodologias ágeis, design thinking, e outras abordagens criativas. Servidores negros serão identificados e convidados a participar de programas de mentoria, onde serão conectados com mentores experientes que possam oferecer orientação e apoio contínuo. Além disso, será criado um calendário de treinamentos periódicos para garantir a continuidade da capacitação, com acompanhamento de desempenho e resultados
Rede de Inovação	Estabelecer uma rede de servidores públicos negros dedicada à inovação, promovendo a troca de ideias, compartilhamento de boas práticas e colaboração em projetos inovadores.	Uma plataforma online será criada para permitir que os servidores compartilhem ideias, colaborem em projetos e se conectem com outros colegas interessados em inovação. Eventos de networking também serão realizados para promover a troca de experiências e a formação de parcerias.

Divulgação e Reconhecimento	Realizar eventos, seminários e conferências para destacar as iniciativas inovadoras dos servidores negros e criar um portal online para divulgar essas histórias de sucesso, inspirando outros profissionais.	Para sensibilizar os servidores públicos negros sobre a importância da inovação, será realizada uma campanha de conscientização utilizando canais de comunicação internos. Além disso, palestras e workshops com especialistas em inovação serão organizados para inspirar os servidores e compartilhar boas práticas, junto com a criação de uma marca forte que ressoe com os valores e objetivos da iniciativa.
Bolsas de Estudo e Pesquisa	Oferecer bolsas de estudo para servidores negros interessados em realizar pesquisas ou estudos avançados em áreas relacionadas à inovação no serviço público.	Serão alocados recursos para financiar bolsas de estudo em áreas estratégicas relacionadas à inovação no setor público. Em colaboração com universidades e centros de pesquisa, serão estabelecidos critérios de seleção claros para garantir que as bolsas sejam acessíveis a servidores negros com potencial para contribuir significativamente em suas áreas de atuação. Além disso, será incentivada a publicação dos resultados dessas pesquisas em revistas científicas e plataformas governamentais, de modo a disseminar o conhecimento gerado e inspirar outros servidores.
Conferências de Inovação	Organizar conferências anuais de inovação onde servidores negros possam apresentar suas ideias, aprender com especialistas e se conectar com investidores e outros inovadores.	As conferências anuais serão organizadas em parceria com instituições acadêmicas, empresas de tecnologia e organizações do terceiro setor. O evento será composto por painéis de discussão, apresentações de cases de sucesso, e sessões de networking. Além disso, haverá a criação de um espaço dedicado à exposição de projetos inovadores dos servidores, onde poderão interagir com investidores, especialistas, e o público em geral. Uma chamada pública será realizada para selecionar os projetos a serem apresentados, com critérios de avaliação definidos previamente.

Programa de Intercâmbio	Estabelecer programas de intercâmbio com outras instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, permitindo que servidores negros ganhem novas experiências e conhecimentos.	A implementação do programa de intercâmbio será feita através da formalização de convênios com instituições públicas e privadas, tanto nacionais quanto internacionais, que possuam programas de inovação. Os intercâmbios terão duração variável, com foco em proporcionar experiências imersivas aos servidores negros em ambientes de inovação reconhecidos. Além disso, serão oferecidas oportunidades de intercâmbio virtual para servidores que não possam participar de intercâmbios presenciais, garantindo a acessibilidade do programa.
Fundo de Inovação	Criar um fundo específico para financiar as iniciativas inovadoras dos servidores negros, ajudando a transformar ideias em projetos concretos que beneficiem a comunidade.	O fundo será gerido por um comitê interministerial que incluirá representantes dos setores público, privado, e da sociedade civil. O comitê será responsável por revisar as propostas de inovação e decidir sobre o financiamento com base em critérios de viabilidade, impacto social e potencial de escalabilidade. O fundo também oferecerá suporte técnico e de gestão para os projetos selecionados, garantindo que as ideias sejam implementadas de forma eficiente e sustentável. Além disso, parcerias com bancos públicos e privados serão exploradas para complementar os recursos do fundo.
Prêmio Luiza Helena de Bairros de Inovação em Política Pública	Instituir um prêmio anual em homenagem à ex-Ministra Luiza Bairros para reconhecer e incentivar as melhores iniciativas inovadoras de servidores públicos negros, oferecendo reconhecimento e incentivos financeiros. O financiamento para o prêmio e sua execução virá de um orçamento específico, com uma equipe dedicada ao programa.	Este prêmio reconhecerá as iniciativas inovadoras dos servidores negros, com critérios claros de avaliação que consideram impacto, criatividade, replicabilidade e alinhamento com os objetivos do serviço público. Uma cerimônia anual premiará os vencedores, preferencialmente de forma presencial.

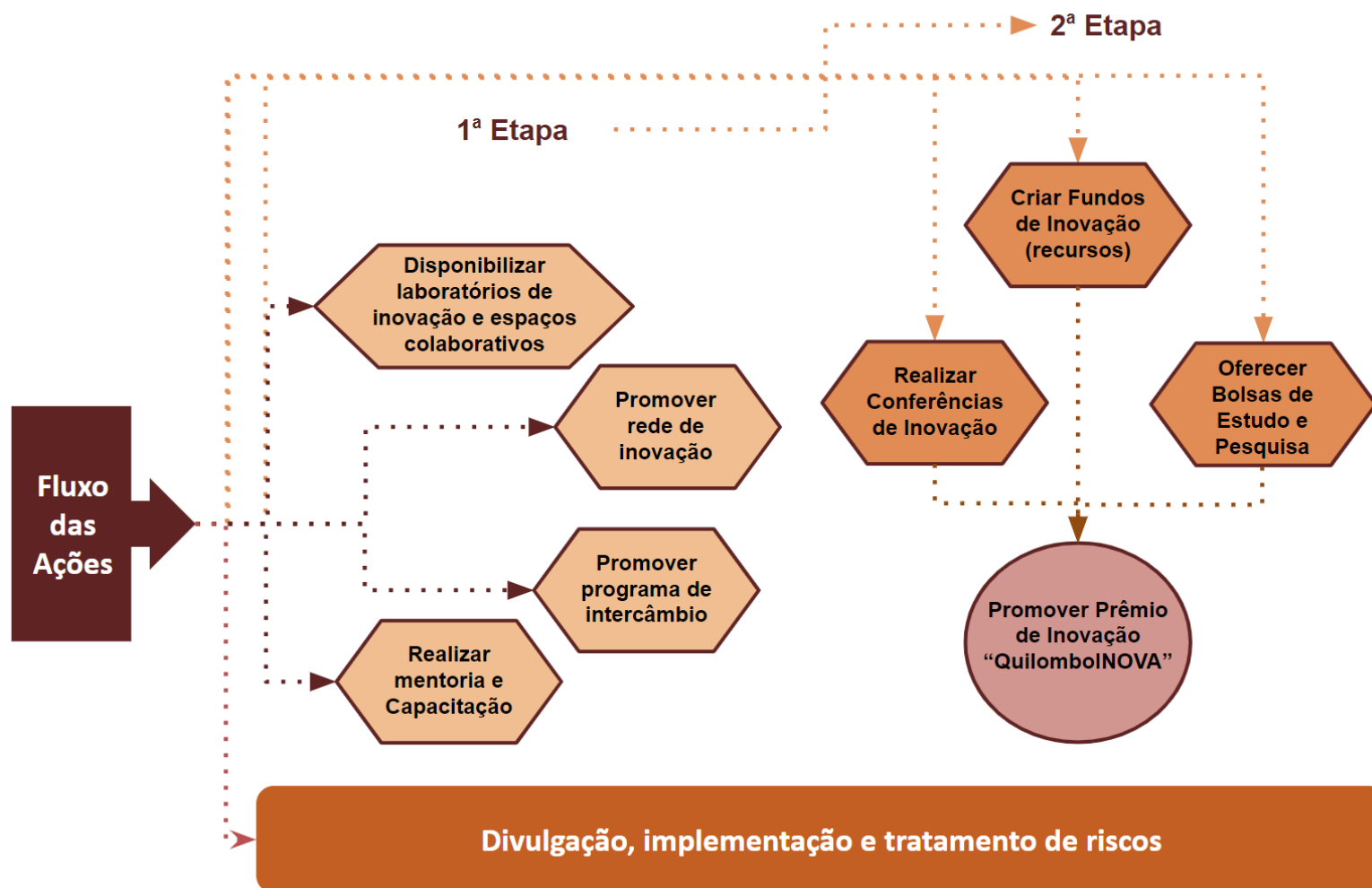


Figura 18: Fluxo das ações e priorização da implementação.

8.2 Riscos do Programa e Tratamento aos Riscos

Riscos	Descrição e mitigação
Exclusão Involuntária	Existe o risco de que alguns servidores negros não se sintam incluídos no programa, mesmo com os esforços de conscientização. É essencial garantir oportunidades iguais de participação para todos, promovendo a escuta ativa das preocupações dos servidores e ajustando estratégias para incluir a todos.
Resistência à Mudança	Alguns servidores podem resistir à adoção de práticas inovadoras, especialmente se estiverem acostumados com métodos tradicionais de trabalho. Para mitigar esse risco, é importante promover a escuta das preocupações dos servidores, identificar as fontes de resistência e oferecer treinamento adequado para que adquiram as habilidades necessárias para lidar com a mudança.
Falta de Recursos	Se não houver recursos adequados (financeiros, tecnológicos, etc.), os projetos inovadores podem não ser bem-sucedidos. É crucial garantir financiamento e suporte contínuo, buscando parcerias e fontes de recursos diversas.
Avaliação Subjetiva	A avaliação das iniciativas inovadoras pode ser subjetiva, o que pode levar a vieses. Para evitar isso, é fundamental definir critérios claros e imparciais para a avaliação, garantindo transparência e equidade no processo.
Baixa Adesão	Alguns servidores podem não participar ativamente do programa devido à falta de tempo, interesse ou outras prioridades. Para mitigar esse risco, é importante manter o engajamento através de comunicação constante, incentivos e flexibilidade nas atividades do programa.
Conflitos Internos	A competição pelo prêmio de inovação pode gerar conflitos entre colegas. Promover uma cultura de colaboração e reconhecimento mútuo é essencial para minimizar esses conflitos, incentivando o trabalho em equipe e a valorização das contribuições individuais.
Descontinuidade	Mudanças de gestão ou prioridades políticas podem levar à descontinuidade do programa. Para garantir sua sustentabilidade, é fundamental que o programa seja institucionalizado, com políticas e processos bem definidos que possam ser mantidos independentemente das mudanças de gestão.

8.3 Resultados esperados.

Espera-se identificar os fatores que desafiam a participação de servidores públicos negros em atividades de inovação. O estudo ainda intenciona fornecer um panorama das políticas de inclusão e diversidade relacionadas à inovação e sugerir

recomendações práticas para aumentar a sua representatividade e a efetividade. Também pretende demonstrar como a participação de servidores públicos negros no ambiente inovativo contribui para o ODS 18 e demais correlatos, promovendo a redução das desigualdades, a construção de ambientes mais justos, inclusivos racialmente.

Espera-se que a promoção da equidade e representatividade racial no serviço público enfrente efetivamente os desafios de preconceito e discriminação, criando um ambiente onde servidores negros tenham oportunidades iguais de contribuir com ideias inovadoras. Essa abordagem deve não apenas reduzir desigualdades, mas também fortalecer a inclusão de diferentes perspectivas e experiências, resultando em um ambiente de trabalho mais enriquecido e colaborativo.

Com a diversidade como um pilar central para a inovação, o envolvimento de servidores negros deve trazer soluções mais criativas e eficazes para os desafios do setor público. Ao reconhecer e valorizar as contribuições desses servidores, o programa pretende motivá-los, demonstrando que suas ideias são essenciais para melhorar o bem-estar e a qualidade de vida da sociedade.

Essas inovações, impulsionadas pela diversidade, devem levar a melhorias significativas nos serviços prestados à população. Além disso, ao reconhecer as iniciativas inovadoras de servidores negros, espera-se inspirar futuras gerações a seguir esse caminho, estabelecendo um ciclo virtuoso de inovação contínua no serviço público.

8.4 Cronograma Geral

Ação	Etapa	Ano
Comunicação ao público alvo	1 ^{ra}	2024
Apresentação aos atores MGI e MIR		
Normatização da proposta		
Publicação em artigos e eventos		
Implementação do plano de ação	2 ^{da}	2025
Chamado ao concurso de inovação e Apresentação de Trabalhos		
Evento de reconhecimento e entrega do prêmio		

9. ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO

A comunicação é crucial para mobilizar servidores e gestores, garantindo que eles entendam a importância do programa e se engajem ativamente. Para alcançar esse objetivo, serão utilizados lembretes semanais e estratégias de incentivo à participação. Além disso, será necessário ajustar a comunicação para diferentes órgãos envolvidos, como o MGI e o MIR, destacando os benefícios qualitativos e quantitativos da inovação para cada instituição.

A mensagem central deve esclarecer a importância do programa, seus objetivos e os benefícios esperados (Figura 19). É crucial detalhar o contexto em que o programa será implementado, incluindo o cronograma, locais, público-alvo e dados relevantes. Desenvolver mensagens chave consistentes e identificar porta-vozes que possam comunicar essas mensagens de forma eficaz é essencial para a coesão da comunicação. Mensagens chave como “Diversidade impulsiona inovação” devem ser destacadas por líderes do MGI e especialistas em inclusão do MIR.

A Assessoria de Comunicação à qual o projeto esteja atribuído será responsável pelo desenvolvimento de campanhas de comunicação, criação de materiais informativos como cartilhas, vídeos e infográficos, e produção de comunicados de imprensa e press releases. Para que o Programa tenha o maior alcance possível, é preciso observar as orientações e diretrizes do Governo Federal quanto à comunicação como, por exemplo, seguir a identidade visual do órgão promotor da iniciativa.

Mapa de Comunicação Estratégica PECEPPRE QuilomboINNOVA



Figura 19: Mapa de comunicação Estratégica PECEPPRE QuilomboINNOVA

Selecionar os canais de comunicação mais eficazes e desenvolver conteúdos adaptados para cada público-alvo garante que a mensagem chegue de forma adequada. Os canais podem incluir e-mails, websites, redes sociais (Instagram, LinkedIn, Facebook etc.) e imprensa. É aconselhável utilizar conteúdos como infográficos para redes sociais, vídeos para eventos e artigos para websites para customizar a comunicação. Um canal para esclarecimento de dúvidas e uma página com perguntas frequentes também deverá ser implementado.

Neste contexto, propõem-se algumas ações de comunicação que poderiam ser adotadas como segue:

9.1 Campanha de Sensibilização e Educação

Para combater preconceitos implícitos e a falta de consciência sobre a importância da diversidade, a campanha visa educar servidores públicos, gestores e tomadores de decisão. As ações incluem seminários, workshops e a criação de materiais educativos, como cartilhas, vídeos e podcasts, destacando a importância da representatividade. Testemunhos e histórias de sucesso de servidores negros serão utilizados para inspirar e motivar a participação ativa em um ambiente de trabalho inclusivo e inovador.

9.2 Comunicação Interna Inclusiva

A comunicação interna será revisada e ajustada para garantir que valorize a diversidade e crie um ambiente acolhedor para todos. Conteúdos que destacam a importância da inclusão serão criados e divulgados em todos os canais internos, com ênfase em linguagem inclusiva. Essas ações buscam incentivar a participação de servidores negros em iniciativas de inovação, promovendo uma cultura organizacional mais diversa e inovadora.

9.3 Parcerias com Organizações de Diversidade e Inovação

A colaboração com organizações não-governamentais, empresas inovadoras e universidades será central para trazer novas perspectivas e recursos à administração pública. Ações propostas incluem parcerias com entidades que promovem inclusão racial e inovação, além de projetos conjuntos e participação em eventos e conferências sobre o tema. Essas parcerias fortalecem as iniciativas do projeto e ampliarão o alcance das ações de diversidade e inovação.

9.4 Envolvimento e Sensibilização dos Gestores e Alta Administração

Para garantir apoio estratégico e recursos, gestores e tomadores de decisão serão sensibilizados através de reuniões, apresentações de dados sobre a baixa representatividade de servidores negros, e demonstração de boas práticas. Um documento estratégico (policy brief) será desenvolvido para sintetizar o plano de

ação, e gestores serão incentivados a participar de eventos e workshops sobre diversidade e inclusão, assegurando o comprometimento com as iniciativas.

Ações:

- Reuniões de sensibilização com gestores dos ministérios relacionados (MGI, MIR, MCTI, ENAP etc.).
- Apresentação de dados e evidências sobre a baixa representatividade de servidores públicos negros e seus impactos negativos.
- Demonstração de casos de sucesso e boas práticas de inclusão e inovação em organizações.
- Desenvolvimento de um documento estratégico (*policy brief*) resumindo o plano de ação e os benefícios esperados.
- Participação dos gestores em eventos e workshops sobre diversidade e inclusão.

9.5 Divulgação das Principais Ações do Projeto

As ações do projeto serão amplamente divulgadas para engajar servidores públicos e a sociedade em geral. Campanhas de mídia, eventos de premiação, e materiais informativos sobre laboratórios de inovação, mentoria, capacitação, e bolsas de estudo serão amplamente promovidos. Conferências, webinars, e um portal online serão criados para destacar as histórias de sucesso e os impactos das iniciativas, garantindo visibilidade e reconhecimento contínuo.

9.6 Plataforma para Informações e Dúvidas

Uma plataforma online será criada para centralizar informações sobre o projeto, facilitando o acesso e a comunicação. O site incluirá seções dedicadas a cada ação principal, FAQs, fóruns de discussão, e suporte para esclarecer dúvidas. Ele será atualizado regularmente com notícias, eventos e resultados, proporcionando um ponto de referência para todos os públicos-alvo envolvidos no projeto.

9.7 Relacionamento com a Imprensa e Redes Sociais

Para aumentar a visibilidade do projeto, uma comunicação constante e transparente será mantida com a imprensa e o público. Press kits e releases regulares serão desenvolvidos, além de perfis ativos em redes sociais com conteúdo interativo. Coletivas de imprensa serão organizadas para grandes anúncios, garantindo que as ações e resultados do projeto sejam amplamente divulgados e recebam o devido reconhecimento.

9.8 Monitoramento das Ações e do Público

O monitoramento contínuo das ações e do feedback do público será realizado para ajustar estratégias e garantir o sucesso do projeto. Ferramentas de

monitoramento de redes sociais e mídia serão implementadas, com relatórios mensais sobre engajamento e eficácia. Pesquisas de satisfação e questionários serão aplicados aos participantes, e os indicadores de desempenho serão analisados regularmente, permitindo ajustes conforme necessário para otimizar os resultados.

Ações:

- Implementação de ferramentas de monitoramento de redes sociais e mídia.
- Relatórios mensais sobre o engajamento e eficácia das campanhas.
- Questionários e pesquisas de satisfação com os participantes do projeto.
- Análise contínua dos indicadores de desempenho e ajustes conforme necessário.

As estratégias de comunicação propostas visam aumentar a representatividade de servidores públicos federais negros em iniciativas de inovação, ao mesmo tempo em que sensibilizam gestores, tomadores de decisão, outros stakeholders e a sociedade sobre a importância do projeto. Mensagens-chave devem ser transmitidas de forma coesa por líderes e especialistas, utilizando canais de comunicação eficazes, como redes sociais, websites, e imprensa. A criação de materiais informativos e campanhas de comunicação também será essencial, seguindo as diretrizes do Governo Federal.

O monitoramento e a avaliação contínua das estratégias de comunicação, por meio de relatórios mensais e análises de engajamento, serão fundamentais para garantir a eficácia do programa e ajustar as ações conforme necessário. Essas estratégias são essenciais para o sucesso do projeto e para aumentar a participação de servidores negros em iniciativas de inovação no serviço público federal.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estratégia proposta pelo Programa de Inovação "QuilomboINNOVA" para Servidores Públicos Negros representa um avanço significativo na promoção da diversidade e da inclusão no serviço público. Esta abordagem inovadora não apenas reconhece a importância da inovação, mas também integra a diversidade racial e de gênero como elementos centrais na formulação e implementação das políticas públicas e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU).

A diversidade racial e de gênero é um pilar fundamental da estratégia do Programa "QuilomboINNOVA". Ao garantir que diferentes perspectivas e experiências sejam representadas e valorizadas, o programa promove uma administração pública mais equitativa e sensível às necessidades de toda a população. A inclusão de

servidores públicos negros e de diferentes gêneros na formulação e execução de políticas públicas assegura que as soluções desenvolvidas reflitam a riqueza cultural e a diversidade da sociedade brasileira.

A promoção da equidade racial e de gênero é central na estratégia adotada. A implementação de ações específicas para incluir pessoas negras e mulheres em posições de liderança e decisão visa corrigir desigualdades históricas e fortalecer a representatividade em áreas chave da administração pública e da inovação. Esse enfoque é essencial para a construção de uma administração mais justa e representativa.

A integração das iniciativas do "QuilomboINOVA" com as políticas públicas de gestão de pessoas e inovação reflete um compromisso com a diversidade e a inclusão. A colaboração com o MGI e o MIR demonstra a importância de alinhar ações de inovação com objetivos específicos para promover a equidade racial e de gênero. Além disso, o programa tem potencial para influenciar a Política Nacional de Inovação do MCTI, incentivando a adoção de metas inclusivas.

O impacto do programa pode se estender além do setor público federal, inspirando governos estaduais, municipais e distritais a adotar políticas que promovam a diversidade racial e de gênero. Empresas públicas, sociedades de economia mista, organizações do Sistema S e entidades privadas, incluindo internacionais, também podem ser incentivadas a reconhecer a importância da diversidade em suas estratégias e práticas de gestão e inovação.

A representatividade é um aspecto crucial da estratégia, que se manifesta na valorização e apoio às inovações produzidas por pessoas negras e de diferentes gêneros. Esse foco não apenas fortalece a presença de grupos diversificados na esfera pública e privada, mas também contribui para um ambiente mais inclusivo e inovador, refletindo a pluralidade da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT.** 2017. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-qu-e-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt#:~:text=Os%20negros%20enfrentam%20dificuldade%20na,P%C3%BAblico%20do%20Trabalho%20\(MPT\).](https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-qu-e-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt#:~:text=Os%20negros%20enfrentam%20dificuldade%20na,P%C3%BAblico%20do%20Trabalho%20(MPT).)
- AGÊNCIA BRASIL. **Negros são minoria no serviço público federal e têm menores salários.** 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-10/negros-sao-minoria-no-servico-publico-federal-e-tem-menores-salarios>.
- ABGI GROUP. **Mapa de Fomento.** 2023. Disponível em: <https://abgi-brasil.com/novo-mapa-de-fomento/>.
- ALMEIDA, Guilherme Alberto Almeida. Slides da Sessão 12 Lideragov 4.0: **Inovação e condução da mudança: Quando? Por quê? Como?.** Abril, 2024. Disponível em: <https://bit.ly/lideragov-inovacao24>.
- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. Estado, direito e análise materialista do Racismo. In: KASHIURA JUNIOR, Celso Naoto; AKAMINE JUNIOR, Oswaldo; DE MELO, Tarso (orgs). **Para a crítica do Direito: Reflexões sobre teorias e práticas jurídicas.** São Paulo: Outras Expressões; Dobra universitário, 2015. p.747-767.
- BRASIL. **Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004.** Dispõe sobre a inovação tecnológica no ambiente produtivo. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm.
- BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Concede incentivos fiscais para atividades de inovação tecnológica. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm.
- BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm.
- BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.
- BRASIL. **Lei nº 13.243, de 11 de Janeiro de 2016.** Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação e altera a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, a Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, a Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, nos termos da Emenda Constitucional nº 85, de 26 de fevereiro de 2015. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13243.htm.

BRASIL. **Decreto nº 10.534, de 20 de outubro de 2020.** Política Nacional de Inovação. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10534.htm.

BRASIL. **Decreto nº 10.932 de 10 de janeiro de 2022.** Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. 2022a. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=10932&ano=2022&ato=fe8ATR E1kMZpWT905#:~:text=Promulga%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Interamericana%20contra,5%20de%20junho%20de%202013>.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Governo Digital. **Portaria SGD/ME nº 548, de 24 de janeiro de 2022.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jan. 2022b. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-sgd/me-n-548-de-24-de-janeiro-de-2022-375784151>. Acesso em: 18 ago.

BRASIL. **Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.** Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11443.htm.

BRASIL. **Portaria/MGI nº 1.878, de 28 de abril de 2023.** Institui o Programa de Integridade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Público - Pró-Integridade. 2023b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-1.878-de-28-de-abril-de-2023-480201027>.

BRASIL. **Lei nº 14.802, de 10 de Janeiro de 2024.** Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2024 a 2027. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14802.htm.

BRYNJOLFSSON, Erik; McAfee, Andrew. **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies.** New York: W.W. Norton & Company, 2014. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. **Formulação de Políticas.** Brasília: Enap, 2018. 151 p. Disponível em: repositorio.enap.gov.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

CAVALCANTE, Pedro. **A Questão Da Desigualdade No Brasil: Como Estamos, Como A População Pensa E O Que Precisamos Fazer.** Texto para Discussão, IPEA, Brasília, julho de 2021. ISSN 1415-4765. Disponível em: repositorio.ipea.gov.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

CHARÃO, Cristina. **O longo combate às desigualdades raciais.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2024. Disponível em: ipea.gov.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

DOWNEY, S., WERFF, L., THOMAS, K., & PLAUT, V. (2015). The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 35-44. <https://doi.org/10.1111/JASP.12273>.

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **A importância do uso de dados para a compreensão da política brasileira.** 2021. Disponível em:

<https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/a-importancia-do-uso-de-dados-para-a-compreensao-da-politica-brasileira>. Acesso em: 30 jul. 2024.

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Enap participa do 2º Encontro Nacional de Escolas de Governo em Sergipe**. 2024. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/en/acontece/noticias/enap-participa-do-2-encontro-nacional-de-escolas-de-governo-em-sergipe#:~:text=As%20pessoas%20negras%20ocupam%2038,inclui%20diretores%2C%20secret%C3%A1rios%20e%20ministros>.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE - GRI. **ESG Reporting**. 2024. Disponível em: www.globalreporting.org

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conheça o Brasil - População. Cor ou raça**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Igualdade Racial**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2024. Disponível em: catalogo.ipea.gov.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: IPEA, 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Profissionais negres demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Instituto Ethos, 28 mar. 2018. Disponível em: ethos.org.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

ITAÚ UNIBANCO. **Diversidade racial nas empresas: estratégias para promover inclusão no ambiente de trabalho**. Itaú Unibanco, 2024. Disponível em: itau.com.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

MAZZUCATO, M. **The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths**. London: Penguin Books, 2018. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8649106/15655>.

MCKINSEY & COMPANY. **A diversidade importa cada vez mais: o valor do impacto holístico**. 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/a-diversidade-importa-cada-vez-mais-o-valor-do-impacto-holistico/pt>. Acesso em: 18 ago. 2024.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES (MCTI). **Resolução CI nº 1, de 23.07.2021**. Aprova a Estratégia Nacional de Inovação e os Planos de Ação para os Eixos de Fomento, Base Tecnológica, Cultura de Inovação, Mercado para Produtos e Serviços Inovadores e Sistemas Educacionais. 2021. Disponível em: https://antigo.mctic.gov.br/mctic/opencms/legislacao/outros_atos/resolucoes/Resolucao_CI_n_1_de_23072021.html.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA (MDH). **Novembro Negro: desigualdade racial e os direitos humanos**. 2023. Disponível: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/novembro-negro-desigualdade-racial-e-os-direitos-humanos>.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR). **Relatório Final do Programa de Ações Afirmativas.** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas/RelatorioPFAAFinal.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2024.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 18: Metas Preliminares.** 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18/metas-preliminares>. Acesso em: 18 ago. 2024.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR). **Agenda transversal: igualdade racial: PPA 2024-2027** / Ministério do Planejamento e Orçamento, Ministério da Igualdade Racial. – Brasília : Secretaria Nacional de Planejamento/MPO, 2024b. 148 p. : il. – (Série Planejamento Nacional). Disponível em: https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/plano-plurianual/plano-plurianual/copy_of_arquivos/relatorios-planejamento-nacional/agenda-transversal-igualdade-racial-pt.pdf

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. **Recomendações para a Equidade Racial.** 2023. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/05/recomendacoes-equidade-racial.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.** 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Negros são mais afetados por desigualdades e violência no Brasil, alerta agência da ONU.** 2017. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/76059-negros-s%C3%A3o-mais-afetados-por-desigualdades-e-viol%C3%Aancia-no-brasil-alerta-ag%C3%Aancia-da-onu>.

NUTLEY, S. M.; WALTER, I.; H T O DAVIES. **Using evidence : how research can inform public services.** Bristol, U.K.: Policy Press, 2007. Disponível em https://archive.org/details/usingevidencehow0000nutl_o9i7.

OBSERVATÓRIO DA PRESENÇA NEGRA NO SERVIÇO PÚBLICO. **Observatório da Presença Negra no Serviço Público.** 2023. Disponível em: <https://www.observatoriopresencanegra.com.br/>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: www.un.org/sustainabledevelopment

OSBORNE, S. P., & Brown, L. **Managing Change and Innovation in Public Service Organizations.** Routledge. 2005.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. **OECD Innovation Strategy 2015: An Agenda for Policy Action.** Paris: OCDE, 2015.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. **Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation**, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. 2018. Disponível em:

https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual-2018_9789264304604-en. Acesso em: 28 jul 2024.

PAWSON, R. **Evidence-based Policy: A Realist Perspective**. London: SAGE Publications, 2006. Disponível em: <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/35024/1/19.pdf.pdf>.

PIRES, Roberto Rocha C. (Org.). **Implementando desigualdades: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas**. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. 730 p. Inclui bibliografia. ISBN 978-85-7811-353-7.

PINHEIRO, Maurício Mota Saboya. **Políticas Públicas Baseadas Em Evidências (Ppbes): Delimitando O Problema Conceitual**. Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, abril de 2020. Disponível em: repositorio.ipea.gov.br. Acesso em: 18 jul. 2024.

PLONSKI, GUILHERME ARY. **Inovação em transformação**. Estudos Avançados. v. 31, p. 7-21, issn: 0103-4014, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3190002>.

REPUBLICA.ORG. **Especial: Onde estão os negros no serviço público?** 2022. Disponível em: <https://republica.org/emdados/conteudo/especial-onde-estao-os-negros-no-servico-publico>.

RIO DE JANEIRO. **Lei Municipal nº 6.363, de 22 de agosto de 2018**. Igualdade Racial no Município. 2018. Disponível em: www.rio.rj.gov.br

ROGERS, E. M. **Diffusion of Innovations**. Free Press. 2003.

SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005. (Coleção Educação para Todos; vol. 5). Disponível em: https://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americanas.pdf.

SANTOS, Katia Regina da Costa; SOUZA, Edileuza Penha de. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial SEPPIR – **Promovendo A Igualdade Racial Para Um Brasil Sem Racismo**. 1ª Edição Brasília, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/SEPPIR_PORT_WEB_14NOV.pdf.

SÃO PAULO. **Lei Estadual nº 17.133, de 18 de junho de 2020**. Políticas Públicas de Igualdade Racial. 2020. Disponível em: www.al.sp.gov.br

SILVA, Mariana Batista da. **Políticas públicas baseadas em evidências: mapeamento e direções** / Mariana Batista da Silva. -- Brasília: Enap, 2022. 126 p. : il. -- Cadernos Enap, 106; Coleção: Cátedras 2019. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/7201/2/Caderno_106_Políticas_publicas_20220916.pdf.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix. IPEA. **Perfil Racial Do Serviço Civil Ativo Do Executivo Federal (1999-2020)**. Diest. Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia. julho 2021 nº 49. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210720_nt_diest_n_49.pdf.

SMITH, Kevin B. **The public policy theory primer**. Routledge, 2018. Disponível em <https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/662293/mod_resource/content/1/Teori%20Primer%20Kebijakan%20Publik.pdf>.

SOARES, Iraneide da Silva. **Caminhos, pegadas e memórias: uma história social do Movimento Negro Brasileiro**. Universitas Relações Internacionais, Brasília, v.14, n.1, p. 71-87, jan-jun, 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). 2017. **Plenário declara constitucionalidade da Lei de Cotas no serviço público federal**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=346140>>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). 2024. **STF prorroga validade das cotas raciais em concursos públicos**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=540757&ori=1>>.

VASCONCELLOS, Caitto Arroyo; LISBOA, Greyce Emanuelle Moreira de Oliveira. **Diversidade Racial Nas Organizações: práticas e propostas para o combate ao racismo institucional**. In: SEMEAD, 26., 2023. Anais. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2023. ISSN 2177-3866

WU, Xun; RAMESH, M.; HOWLETT, Michael; FRITZEN, Scott. **Guia de políticas públicas: gerenciando processos**. Tradução de Ricardo Avelar de Souza. Brasília: Enap, 2014. 160 p.

ANEXO 1: Apresentação da Equipe

CAMILA DA SILVA BORGES LACERDA



LideraGover mulher negra, mãe da Lis e da Nina, enfermeira, especialista em saúde pública, gestão em sistemas de serviços de saúde e em vigilância sanitária. Servidora pública federal há 22 anos. Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária da Anvisa desde 2007. Apaixonada pelas áreas de saúde, educação e políticas públicas relacionadas. Entusiasta na busca de soluções que gerem resultados significativos para um serviço público de qualidade, com foco nas pessoas.

CHRISTIANE DOS SANTOS TEIXEIRA DELPHIM



LideraGover Negra, Farmacêutica e aspirante a pesquisadora. Mestre e Doutora em Saúde Coletiva. Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária da Anvisa desde 2005. Atualmente, é Coordenadora de Vigilância Sanitária de Portos e Aeroportos no Estado da Paraíba. Seu maior desafio, ser mãe da Marina.

LUCIANA CARVALHEIRA



LideraGover Negra, Mulher Carioca, Cantora e Cientista. Professora em Ciências Nucleares no Instituto de Energia Nuclear IEN/MCTI e Instituto Militar de Engenharia IME. Empreendedora na Magtech Brasil e Radíon. Mentora da ONB 2024. Membro da WiN Brasil e MunaN.

MARCELO IVO SILVA DE LIMA (LÍDER)



LideraGover Negro, Psicólogo pela UnB, servidor público do executivo federal há 30 anos onde atuou como técnico especializado em políticas públicas de saúde e reinserção social de usuários de álcool e outras drogas e também nas áreas de gestão estratégica, gestão de projetos e gestão de riscos. Atualmente gosta e só quer trabalhar com e para pessoas.

Lideragover e LA-BORA! gov.

MICHELLE VIEIRA DE ALMEIDA



LideraGover Negra, Servidora pública desde 2011, atuou nas áreas de Medicina Veterinária Preventiva, Saúde Pública, Saúde Suplementar e Transportes. Aluna no Mestrado em Gestão e Políticas Públicas do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa) e egressa do Mestrado em Medicina Veterinária da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Tem interesse em sustentabilidade, DE&I, gestão estratégica, políticas públicas e cooperação internacional. Filha de Solange, neta de Dejanira e Ernesto.

MÔNICA OLIVEIRA DA COSTA



LideraGover Negra, Mestre em administração pública e bacharel em direito. Servidora pública que atua como procuradora da Fazenda Nacional desde 2009. Passou a atuar diretamente com gestão na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional durante o Lideragov 4.0.

REGLA DE LA CARIDAD DUTHIT SOMOZA

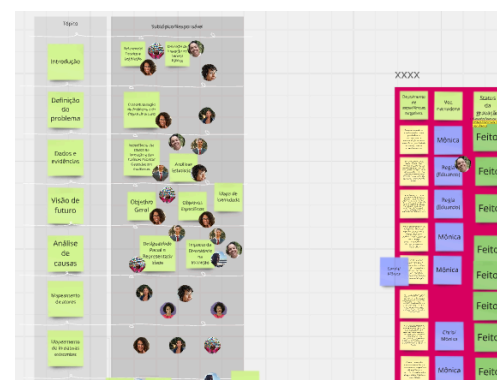


LideraGover Negra, esposa de Eduardo e a mãe de Victória e Kênia. Desde 2014 é servidora pública e atua como Tecnologista de Extremos Hidrológicos no Centro Nacional de Monitoramento e Alerta de Desastres Naturais - CEMADEN/MCTI. Brasileira nacionalizada, que veio de Cuba para fazer cursos de pós-graduação no Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais INPE (especialização 2006, mestrado 2010 e doutorado 2015). Tem formação de Engenheira em Hidrografia e Oceanografia (1999) e de Tecnólogo em Processos Gerenciais (2021). Desde o ano de 2021, foi eleita membro da diretoria do SindCT. Acredita que família é força e adora viajar.

UELITON DA COSTA LEONIDIO



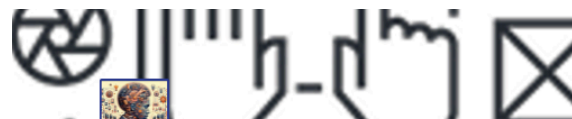
LideraGover Negro, pai do Bento, marido da Márcia, vegetariano, curioso, criativo e comprometido! Apaixonado por novidades. Tem a missão e desafio de inovar, transformar e inspirar continuamente, sem perder a essência. É Servidor do CEFET-RJ, desde 2015, em Petrópolis, responsável pela área de Administração e Compras. Doutor em Engenharia de Produção e Sistemas (CEFET-RJ). Mestre em administração (IBMEC-RJ) e graduado em Administração (UCP). MBA em Ciência de Dados (IGTI/XPE). Atua como Pesquisador, Professor do ensino superior na Católica de Petrópolis e Administrador no CEFET-RJ, por mais de 15 anos nas áreas de gestão, pessoas, inovação e projetos. Adora ler, planejar, brincar com o filho e viver no campo.



Links para os bancos de dados disponibilizados

Resultados da participação em Curso de Inovação ENAP: Power BI	https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMDgzNzE0YWUzM2Q5NS00NmFkLThlNmQtZmE1M2YxMmQyMWMzliwidCI6IjhlZWZhNDA0LWF0N2QtNDU1NS1hMmQ0LTBmMzYxOTA0MWM5YyJ9
Resultados da participação em Concursos de Inovação ENAP: Power BI	https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNjNiNmNIMzgtNTRiYS00MjI0LWE1ZjltYWQ0YWNI MGvjMmQzliwidCI6IjhlZWZhNDA0LWE0N2QtNDU1NS1hMmQ0LTBmMzYxOTA0MWM5YyJ9
Resultados - Extração do Questionário: Power BI	https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZWl5Mzk2YzMtNDUzNi00ZWVjLTg4OTgtYmNINjhmM2Y3ZWZliwidCI6IjNIYzkyOTY5LTZhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9
Resultados - Pesquisa Barreiras à Inovação: Form	https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?AnalyzerToken=MCTgFHhKcgwt8s44YvCpFUUUxek3Ob7&id=aSnJPIFaGE-Kye-Y-6-peLsjFzpClzxOkR_rPtJ7x9hURTFCS1IxVDRYQTA2OE1PMIUwUkVHREJDNy4u
Gravação de alguns depoimentos da pesquisa	https://drive.google.com/drive/folders/1z6sJqevCosri5d9Nqi0r23kCqHcnkQwi?usp=drive_link

Organização dos documentos da Equipe no NOTION



Adicionar comentário

QuilomboINOVA

PECEPPRE Tema7: Políticas para a defesa da democracia e a reconstrução do Estado e da soberania.
Agenda Transversal: Igualdade racial.

Galeria Tabela

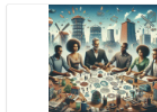
Trabalhos da Equipe



Membros da Equipe



Responsabilidades da Equipe



Documentos em andamento



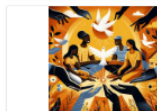
Orientações ENAP



Bibliografia



Slides das SESSOES



Mentorias e Workshop



Resumos das reuniões

4 items



Adicionar comentário

QuilomboINOVA

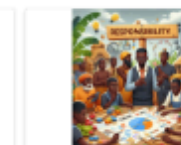
PECEPPRE Tema7: Políticas para a defesa da democracia e a reconstrução do Estado e da soberania.
Agenda Transversal: Igualdade racial.

Galeria Tabela

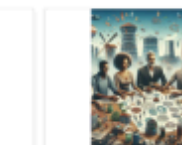
Trabalhos da Equipe



Membros da Equipe



Responsabilidades da Equipe



Documentos em andamento

6 items

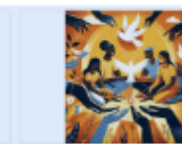
Quilombo_LideraGov 4.0 / QuilomboINOVA



Bibliografia



Slides das SESSOES



Mentorias e Workshop

Novo



Slides das SESSOES

Criado em: 4 de junho de 2024 20:44

Tags: Vazio

Arquivos e mídia: Vazio

Adicionar propriedade

Adicionar um comentário...

Sessão 1: Zulu Araújo  zuluarojo Zulu Araújo on Instagram: "Reabertura do Museu Nacional de C...
NP Vista do Burocracia Representativa: uma (re)produção do Desl...

Sessão 2:  Clemens Santos  www.linkedin.com

Slides - 1 biblioteca e 10 arquivos e mídia e 10 comentários e 10...



Resumos das reuniões

Criado em: 4 de junho de 2024 22:50

Tags: Vazio

ANEXO 3: Sumário Executivo

Título: Promoção da Igualdade Racial e da Diversidade no Serviço Público Brasileiro

Resumo

O **QuilomboINNOVA** é um programa estratégico do Plano Plurianual (PPA) 2024-2027, concebido para combater o racismo estrutural e promover a inclusão racial e a diversidade no serviço público brasileiro. Este programa visa aumentar a participação de servidores negros em atividades de inovação e fortalecer a representatividade racial em cargos de liderança. Com um conjunto de ações que inclui laboratórios de inovação, programas de mentoria, e redes de troca de ideias, o QuilomboINNOVA busca criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador, promovendo a igualdade racial e contribuindo para a justiça social no Brasil.

Contexto

O Brasil enfrenta desafios persistentes relacionados ao racismo estrutural, que se refletem em uma significativa sub-representação de servidores negros em posições de liderança no serviço público. Apesar de representarem 56% da população brasileira, negros ocupam apenas 37,5% das posições no serviço público federal, com uma presença ainda menor em cargos estratégicos. Essa desigualdade impacta diretamente a eficácia e a relevância das políticas públicas, que muitas vezes não refletem as realidades e necessidades de uma população diversa. O QuilomboINNOVA foi criado para enfrentar esses desafios, promovendo a inclusão e valorizando a diversidade como pilares essenciais para a inovação e consequente melhoria dos serviços públicos oferecidos à sociedade.

Objetivos

- **Objetivo Geral:** Promover a inclusão racial e a diversidade no serviço público brasileiro, fortalecendo a participação de servidores negros em atividades de inovação e liderança.
- **Objetivos Específicos:**
 1. Aumentar a representatividade de servidores negros em cargos de liderança e inovação.
 2. Implementar políticas públicas que reflitam a diversidade racial do Brasil.
 3. Criar um ambiente de trabalho inclusivo e inovador que valorize diferentes perspectivas e experiências.

Estratégias de Implementação

1. **Laboratórios de Inovação:** Estabelecimento de espaços para experimentação e desenvolvimento de soluções inovadoras, com participação ativa de servidores negros.
2. **Programas de Mentoria:** Criação de programas para capacitação e suporte a servidores negros, visando aumentar sua participação em cargos de liderança.
3. **Redes de Troca de Ideias:** Desenvolvimento de redes para facilitar o compartilhamento de experiências e boas práticas entre servidores negros.
4. **Bolsas de Estudo:** Concessão de bolsas para formação e especialização em áreas de inovação e gestão pública, voltadas para servidores negros.
5. **Prêmio Anual:** Instituição de um prêmio para reconhecer iniciativas inovadoras lideradas por servidores negros no serviço público.

Resultados Esperados

- **Aumento da Representatividade:** Maior presença de servidores negros em cargos de liderança e inovação no serviço público.
- **Melhoria na Eficácia das Políticas Públicas:** Políticas públicas mais eficazes e adaptadas às necessidades de uma população diversa.
- **Criação de um Ambiente Inclusivo:** Desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e promova a inclusão.
- **Inovação Contínua:** Estímulo à inovação no serviço público através da diversidade de perspectivas.

Riscos e Mitigação

- **Riscos:** Possibilidade de resistência à mudança por parte de gestores e colegas, falta de recursos adequados, e desafios na avaliação das iniciativas de inclusão.
- **Mitigação:** Implementação de treinamentos para gestores, alocação de recursos específicos para o programa, e definição de critérios claros para avaliação das iniciativas.

Recomendações

1. **Integração com Outras Políticas:** Alinhar o QuilomboINOVA com outras políticas públicas para maximizar seu impacto.
2. **Parcerias Estratégicas:** Estabelecer colaborações com setores público e privado para expandir as ações do programa.
3. **Comunicação Eficaz:** Desenvolver uma estratégia de comunicação para aumentar o engajamento com o programa.
4. **Monitoramento e Avaliação:** Implementar um sistema robusto para acompanhar o progresso e fazer ajustes conforme necessário.

Referências Bibliográficas

1. Agência Brasil. Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT. 2017. Disponível em: [Link](#).
2. Agência Brasil. Negros são minoria no serviço público federal e têm menores salários. 2023. Disponível em: [Link](#).
3. Brasil. Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004. Disponível em: [Link](#).
4. Movimento Pessoas à Frente. Recomendações para a Equidade Racial. 2023. Disponível em: [Link](#).
5. Nações Unidas Brasil. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2024. Disponível em: [Link](#).

Este documento está alinhado ao formato de *policy brief* solicitado, integrando as informações relevantes sobre inclusão, diversidade e racismo no contexto do programa QuilomboINOVA.

How to write a policy brief:
<https://idrc-crdi.ca/sites/default/files/idrcpolicybrieftoolkit.pdf>