

2021

Relatório de Pesquisa e Avaliação Sobre Políticas Públicas - Resultados dos Grupos Focais

Â





• 2021 •

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

Ministra de Estado da Mulher, da Família e
dos Direitos Humanos

Damare Alves

Secretário Nacional de Políticas de Promoção
da Igualdade Racial

Paulo Roberto

Secretário Adjunto de Políticas de Promoção
da Igualdade Racial

Esequiel Roque do Espírito Santo

Diretor do Departamento de Monitoramento
de Políticas Étnico-Raciais

Rodrigo José Henriques de Faria

Coordenadora-Geral de Elaboração de Estudos
e Diagnósticos

Danielle Mota

Coordenadora de Articulação e
Monitoramento

Raianne Xavier de Alcântara Horovits



ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA

Presidente

Diogo Godinho Ramos Costa

Diretora de Altos Estudos

Diana Magalhães de Souza Coutinho

Coordenador Geral de Ciência de Dados

Leonardo Monteiro Monasterio

Assessor de Ciência de Dados

Pedro Masson Sesconetto Souza

Equipe Técnica

Cristiano Alves Bezerra

Adalberto Bleme

Wanderson Maia Nascimento

Editoração Eletrônica

Samyra Lima

Imagens

Unsplash



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Equipe de Pesquisa

Coordenadores

Pedro Masson Sesconetto Souza

Wanderson Maia Nascimento

Pesquisadores

Danilo Santos Cardoso

Fernando Cesar Moreira Valle

Flávio Sousa da Vitória

Janaina Angelina Teixeira

Leonardo Rauta Martins

Lucas Macedo Almeida

Nailah Neves Veleci

Saulo Tarso Vale Bentes

Vanessa Patrícia Machado Silva

• SUMÁRIO •

INTRODUÇÃO

5 - 6

METODOLOGIA

7 - 9

RESULTADOS E DISCUSSÕES

10 - 11

**CONCORRER PELO SISTEMA DE COTAS:
UMA OPORTUNIDADE E UM DIREITO**

12 - 19

**DO PROCESSO DE SELEÇÃO: ALGUMAS
CONSIDERAÇÕES**

20 - 26

**PERCEPÇÕES SOBRE INGRESSO E
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

27 - 32

CONSIDERAÇÕES FINAIS

33 - 35

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

36 - 37



INTRODUÇÃO

A Fundação Escola Nacional de Administração Pública – Enap é uma Escola de Governo do Poder Executivo Federal que tem como objetivo oferecer formação e aperfeiçoamento em Administração Pública a servidores públicos federais, com vistas à melhoria contínua do serviço público, cabendo-lhe o desenvolvimento de pesquisa básica ou aplicada, de caráter científico e tecnológico, e o desenvolvimento de novos produtos, serviços ou processos destinados a tecnologias de gestão que aumentem a eficácia e a qualidade dos serviços prestados pelo Estado aos cidadãos.

Dentro desse contexto encontra-se inserida a Coordenação Geral de Ciência de Dados, grupo destinado a geração de conhecimento baseado nos dados gerados e armazenados pelo Governo Federal. Esse grupo se especializa em todas as etapas que contribuem para a análise dos dados, desde a transformação e carga até a análise crítica de comportamento e padrões encontrados.

Na realização das atividades da Coordenação Geral de Ciência de Dados, nos diversos domínios de sua missão, verifica-se um importante potencial de aplicação de sistemas de tecnologia da informação e sistemas de aprendizado de máquina que permitam executar o tratamento e estudo dos dados necessários para a produção de conhecimento relevante que auxilie na tomada de decisão e aumente a eficiência por parte do Governo Federal.

Neste contexto, e com vistas a aperfeiçoar a sistematização, tratamento e análise dos dados, bem como, o desenvolvimento e a produção da ciência de dados na gestão governamental, foram definidas ações estratégicas e operacionais de curto, médio e longo prazo que incluem a análise e tratamento de dados das bases governamentais, o desenvolvimento de plataformas de visualização de dados governamentais e a realização de estudos sobre serviço civil e capacidades para formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas.

O presente documento é resultado de uma ampla pesquisa e avaliação da implementação da Lei nº 12.990/2014. Nos dias 23 e 24 de novembro de 2020 foi realizada 4 (quatro) sessões de grupo focal com servidores públicos federais que ingressaram em seus atuais cargos utilizando-se da reserva de vagas para negros prevista na Lei nº 12.990/2014. Este material contém uma síntese das discussões realizadas por esses atores acerca da referida lei.

Para efeitos de organização, além desta apresentação e das considerações finais, este relatório está dividido em duas partes: metodologia e resultados e discussões. Na metodologia, indicamos brevemente o caminho teórico e metodológico percorrido desde a realização dos grupos focais até a elaboração deste texto. Quanto à parte de resultados e discussões, esta divide-se em três subitens que tratam de momentos distintos: a decisão de concorrer por cotas, a experiência vivida durante a seleção e a experiência após o ingresso na carreira. Por fim, nas considerações finais retomamos algumas discussões que julgamos importantes para a análise do material.

• 2 •

METODOLOGIA

Há algum tempo a técnica dos grupos focais é utilizada nas ciências sociais como instrumento de coleta de dados/informações para pesquisas de natureza qualitativa. De acordo com Barbour (2009, p. 21), “qualquer discussão de grupo pode ser chamada de um grupo focal, contanto que o pesquisador esteja ativamente atento e encorajando as interações do grupo”.

Os grupos focais diferem-se das entrevistas coletivas pois centram-se nas interações que são estabelecidas no grupo, tendo o mediador (pesquisador) como ator secundário, responsável por intervenções pontuais que visam garantir o esgotamento das questões previstas para discussão. Não se trata de um esquema de perguntas e respostas como na entrevista coletiva, mas de um diálogo fluido acerca de um determinado assunto, no qual percepções, consensos e dissensos podem emergir. O grupo focal deve propiciar que os participantes, pela interação, elaborem melhor suas ideias, exponham-se às opiniões dos outros e avaliem suas crenças e experiências pessoais.

Nesse sentido, é função do mediador “manter produtiva a discussão, garantir que todos os participantes exponham suas ideias, impedir a dispersão da questão em foco e evitar a monopolização da discussão por um dos participantes” (PIZZOL, 2003, p.9). O mediador, nas suas funções, é apoiado por um relator que fica responsável pelo registro das falas e pela observação e registro da comunicação não verbal dos participantes.

A ideia original era realizar 6 (seis) grupos focais, sendo dois masculinos, dois femininos e dois mistos¹, atingindo o total de até 72 servidores². Com esse quantitativo, atingiríamos o ponto de saturação, em que as discussões passariam a se repetir, indicando que a realização de novos grupos não seria mais necessária.

Alguns limites nos foram impostos em função da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), de dificuldades para acessar o contato dos servidores, da baixa adesão dos cotistas ao convite e do prazo para realização da atividade. A partir desse quadro geral, conseguimos realizar de forma remota 4 (quatro) grupos focais, sendo dois masculinos (administração direta e indireta) e dois femininos (administração direta e indireta). Na montagem dos grupos, buscamos contemplar a maior diversidade possível de perfis de servidores (diferentes carreiras do funcionalismo público), tendo como elemento comum a raça/cor e o ingresso por meio de cotas. Ao todo, participaram 17 servidores públicos, sendo 11 pertencentes à administração direta e 6 à administração indireta, conforme especificado na tabela abaixo.

1. Adotamos a divisão por gênero no intuito de captar questões que atingem de forma particular homens e mulheres.

2. A técnica dos grupos focais prevê a participação de até 12 pessoas em cada sessão, número a partir do qual as interações grupais tornam-se mais esparsas, ocorrendo a formação de subgrupos ou mesmo a não participação de sujeitos e monopolização de falas. Em caso de grupos focais realizados online o ideal é que participem até 8 pessoas.

Tabela resumo dos grupos focais

| Grupo | Data/local | Cargo/órgão |
|---|---|---|
| Grupo 1 Mulheres da Administração direta | 23/11/2020 9 às 12 hs <i>Google meet</i> | Auditora Fiscal Federal Agropecuário/MAPA Procuradora da Fazenda Nacional/PGFN Arquiteta/ME |
| Grupo 2 Mulheres da Administração indireta | 23/11/2020 14 às 16 hs <i>Google meet</i> | Analista do seguro social/ INSS Técnica administrativa/ ANVISA Administradora/IFES Professora EBTT/IFSP Pesquisadora em Saúde Coletiva/Fiocruz |
| Grupo 3 Homens da Administração direta | 24/11/2020 9 às 12 hs <i>Google meet</i> | Agente federal de execução penal/DEPEN Delegado de polícia/PF Procurador da Fazenda Nacional/PGFN |
| Grupo 4 Homens da Administração indireta | 24/11/2020 14 às 16 hs <i>Google meet</i> | TAE/UFPR Professor EBTT/IFB Professor EBTT/IFRS Técnico de laboratório/IFAL Técnico administrativo/IFPI Técnico do seguro social/INSS |

Após a transcrição das sessões de grupo focal iniciamos as primeiras análises do material. Essa etapa do trabalho esteve teoricamente fundamentada pelo já clássico Análise de Conteúdo, de Laurence Bardin. Iniciamos com a leitura flutuante dos textos (transcrições) e a identificação de temas-chave para nossa análise. Na sequência, buscamos identificar similaridades e/ou divergências na forma de tratar os referidos temas nos diferentes grupos para, enfim, escrever esse relatório composto de análises organizadas a partir das três questões geradoras que fundamentaram a discussão nos grupos focais.

• 3 •

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme adiantamos, o debate realizado nas quatro sessões de grupos focais guiou-se por três questões geradoras:

- a.** Como se deu a decisão de concorrer via sistema de cotas e quais os principais elementos que pesaram nesta escolha?
- b.** Pensando as várias etapas do concurso, - inclusive a passagem pela Comissão de heteroverificação, como foi a experiência de seleção?
- c.** Como você descreveria a experiência de entrada e desenvolvimento na carreira pública?

Na primeira questão, buscamos extrair subsídios para a compreensão do processo de elaboração da decisão de concorrer por cotas, da percepção sobre a reserva de vagas (prós e contras), além de saber se os servidores já haviam participado de outros certames com ou sem o uso das cotas. Com a segunda questão, nosso interesse era investigar a percepção desses sujeitos sobre a correta execução dos procedimentos no certame (clareza do edital, processo de homologação de inscrições, trabalhos das comissões, listagem dos aprovados, convocação etc.). A terceira e última questão objetivava explorar diferentes aspectos da experiência do cotista no serviço público: a recepção, a integração, relação com demais colegas, as oportunidades de ascensão ou não na carreira, a relação com chefia imediata etc. As análises a seguir buscam condensar as discussões instaladas a partir de cada uma dessas provocações, sem ter a pretensão de esgotar o assunto. Acreditamos que o resultado dessas discussões, a despeito da sua natureza não-representativa, ajuda a lançar luz sobre um tema ainda pouco explorado: a experiência dos sujeitos que ingressaram no serviço público por meio da Lei nº 12.990/2014.



• 4 •

**CONCORRER PELO SISTEMA DE COTAS: UMA
OPORTUNIDADE E UM DIREITO**

A discussão sobre concorrer ou não pelo sistema de cotas aparece nos grupos focais sob dois aspectos: o aspecto prático (enquanto uma oportunidade de ingresso no serviço público) e o aspecto filosófico (a perspectiva de um direito da população negra).

No que se refere ao primeiro aspecto, a política de cotas é vista como uma oportunidade de adentrar no serviço público concorrendo em melhores condições, uma forma de tornar mais competitiva a candidatura de sujeitos negros, dado que estes concorrem em duas listas (ampla e cotistas) e, em alguns casos, contam com a redução da nota de corte necessária para a aprovação. A seguir, será possível analisar por meio dos trechos transcritos das discussões realizadas nos grupos focais essa dinâmica. Os nomes dos servidores e das servidoras participantes foram substituídos por pseudônimos. Os fragmentos abaixo também servem para ilustrar a forma como os servidores que ingressaram por meio da política de cotas elaboram, em termos práticos, as suas escolhas, acionando as cotas como parte de uma estratégia mais ampla de mobilidade social via ingresso no serviço público¹.

(...) você fazendo o concurso pelas vagas das cotas você concorre tanto pela ampla concorrência quanto pela cota. E, eu fiz um estudo dos concursos que já tinha vagas para cotas e para ampla, a nota de corte é menor também. Então, por esses critérios, eu me inscrevi nas cotas (Ricardo, grupo 3. Grifos nossos).

Quando eu concorri para essa vaga eu vi que eu teria *mais chance* concorrendo por cota, então eu escolhi por cotas até porque dependendo da minha nota, se ela fosse maior que as do não cotistas eu iria para uma vaga normal, então o principal foi a questão das vagas (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Eu sempre ouvi falar que era bastante difícil [o certame], então quando vi que tinha vaga e que já estava valendo a lei de cotas, eu me inscrevi lá como mais uma *oportunidade*, porque como nós negros não temos tantas *oportunidades*, então quando a gente tem... quando eu vi essa *oportunidade* não tive nem dúvida que iria concorrer na vaga das cotas (Sueli, grupo 2. Grifos nossos).

(...) eu não me lembro realmente se parei para analisar, mas eu acho que não analisei. Eu acho que eu olhei lá e fiz assim: Essa é a *chance* que eu tenho de entrar. (...) eu vi como *oportunidade* também de aumentar as minhas chances de conseguir (Neusa, Grupo 2. Grifos nossos).

3. Mesmo sem terem sido provocados, nos grupos focais relatos de ascensão social via serviço público foram frequentes, indicando uma forte correlação entre classe e raça e a utilização do estudo e da carreira pública como ferramentas de superação da pobreza.

(...) a concorrência para concurso público ela é gigantesca é uma concorrência muito grande então a cota gerou esse *equilíbrio* para eu conseguir entrar e concorrer de igual para igual com o restante (Pedro, grupo 4. Grifos nossos).

(...) a gente concorre de uma *forma mais vantajosa*, isso não quer dizer que você não tem que estudar, você tem que estudar e muito. Muitas pessoas acham que você entra e ocupa um cargo público por cotas e você vai ter um caminho fácil pela frente e não é bem assim (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

Como pôde ser visto, *oportunidade*, *chance* e *equilíbrio* são termos empregados para se referir à política de cotas no serviço público, da qual os sujeitos investigados são beneficiários diretos. Esses termos são chave para pensarmos o segundo aspecto tratado pelos cotistas, qual seja: a dimensão filosófica presente na decisão de se inscrever por cotas, sintetizada no entendimento das cotas enquanto um direito.

De início, importa sinalizar uma discussão realizada em um dos grupos focais, que em maior ou menor grau aparece em outros grupos, qual seja: a oposição entre as noções de benefício e direito.

Não vou usar a palavra beneficiada, porque quando a gente fala benefício parece... não sei, essa palavra parece... tem alguns outros significados, mas enfim, concorri na vaga de cotista e graças a Deus consegui alcançar êxito em relação ao concurso (Nilma, grupo 2. Grifos nossos).

A ideia de benefício é aqui tomada como sinônimo de concessão, de dádiva, algo próximo de políticas de cunho assistencialista que durante longos anos embasaram a ação do Estado junto a grupos historicamente subalternizados. Em contrapartida, a noção de direitos, massificada com o advento da Constituição de 1988, remete à ideia de luta e conquista de um direito, à organização coletiva e ao protagonismo exercido por atores do Movimento Negro.

A cota é a representação de uma conquista, de uma *luta histórica* que eu acho que ainda tem que continuar dentro e fora (...) [do serviço público] (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

(...) várias pessoas lutaram por isso (...) (Ricardo, grupo 3. Grifos nossos).
(...) é um direito que foi conquistado pelo Movimento Negro. (Antônio, grupo 4. Grifos nossos).

Pensar as cotas enquanto um direito exige também pensar a noção de reparação histórica, ou seja, o entendimento de que o Estado tem a obrigação de corrigir desigualdades fruto da escravidão, da ausência de políticas de integração

do negro pós-abolição e dos mecanismos de reprodução das desigualdades raciais na atualidade. Ressalta-se, o Brasil segue o caminho percorrido há muito por países desenvolvidos ao reconhecer a existência e a extensão dos efeitos do racismo e implementar ações afirmativas voltadas à população negra.

É uma tentativa de *reparação por tudo...* meu pai é negro minha mãe é branca e a gente sabe que muito... eu sou baixa renda e *muito, vamos dizer assim, da condição financeira que a gente tem e da condição de vida e tudo mais deve-se a esse passado.* Então eu acredito que é uma *política legítima de reparação* e eu me utilizei dela para estar aqui (Antônio, grupo 4. Grifos nossos).

Eu acho válido essa política de cotas, ela não é uma invenção nossa, uma invenção brasileira, está presente em países com economia capitalista como os Estados Unidos, onde são chamadas de ações afirmativas. Na Europa também, vários países adotam políticas para imigrantes, a exemplo da França. (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

Nesse caso, parte-se da constatação de que o Estado, por ação ou omissão, é responsável por assimetrias existentes entre brancos e negros, demonstradas nos dados de renda, violência, trabalho, educação etc. Essas assimetrias, cuja gênese remonta à escravidão, foram atualizadas ao longo de décadas por meio de mecanismos sofisticados de subalternização da população negra. Esse abismo entre brancos e negros no país, constatado a partir do exame dos indicadores sociais, é uma realidade e exige uma ação firme do Estado, sob pena de fragilizar e esgarçar ainda mais nosso tecido social.

(...) a formação econômica do nosso país foi construída com uma base de estrutura agrária e escravocrata. O Estado desigualou, então quando a gente fala de política de cotas as pessoas criticam muito porque acham que o que prevalece hoje é a meritocracia, que *não passa de uma falácia*, as pessoas não tem as mesmas oportunidades de forma nenhuma, a gente tem que lembrar como é que foi construído o nosso país lá atrás, o Estado promoveu a desigualdade social (...) (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

Nós temos menos de 150 anos de abolição da escravatura aqui no país. Isso significa que talvez meu bisavô tenha sido escravo. É muito pouco tempo para que nós negros, no Brasil, possamos conseguir algum espaço, ocupar alguns cargos e alguns postos de superioridade que antes estava ocupado (por pessoas brancas) (...) (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

(...) eu penso que esse aqui é um primeiro passo para acertar outras desigualdades que existem na sociedade então não é para separar, ao contrário, é para justamente agregar (José, grupo 4. Grifos nossos).

Importa retomar duas ideias centrais nos trechos acima citados, qual sejam: a) as cotas raciais são um primeiro passo na resolução do estado de desigualdade instalado no país; b) a meritocracia, entendida enquanto igualdade de condições entre os sujeitos, não passa de um mito. Isso significa, em primeiro lugar, que a política de cotas no serviço público é uma entre tantas outras medidas necessárias a eliminação de desigualdades entre brancos e negros e de combate ao racismo no país. Significa, correlato, questionar o mito da meritocracia, evocado para naturalizar a desigualdade social, lançando sobre os indivíduos e suas condutas a responsabilidade por fenômenos e processos que são estruturais.

Uma rápida análise nas listas de aprovados em concursos mostra a dificuldade de preenchimento das vagas reservadas a candidatos negros, sobretudo aquelas de carreiras de maior prestígio social e maior remuneração. A título de exemplo, podemos citar pesquisa recente (2020) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA sobre o I concurso público nacional unificado para ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho. Esse estudo mostra que, ao fim do referido concurso, apenas 53,8% das vagas reservadas a candidatos negros foram preenchidas, demonstrando que, embora fundamental, a reserva de vagas deve ser acompanhada de outras estratégias que favoreçam o ingresso desses sujeitos no serviço público. Situação similar à do I concurso da magistratura do trabalho foi retratada em um dos grupos focais e o aprofundamento sobre suas razões carece de estudos adicionais.

Para mim, isso foi uma coisa bem interessante que me marcou na época. Nossa! um concurso que todos os veterinários do Brasil querem e não tem os 20% de negros e pardos para preencher as cotas. Então, mesmo tendo começado essa política de cotas para negros nas universidades por algum motivo os negros ainda não estão chegando nesses cargos, nos concursos públicos, nessas boas vagas e por algum motivo eles não preencheram do tanto que poderia (Mariana, grupo 1. Grifos nossos).

A ocasião do concurso público também aparece nas discussões realizadas nos grupos focais como um momento de descoberta ou de reafirmação identitária. O fortalecimento da identidade negra seria, portanto, um dos efeitos das ações afirmativas.

(...) o fato da política propiciar um cargo público para as pessoas também está trazendo essa mudança social, de *a pessoa se reconhecer como negro, da pessoa ter orgulho da sua cor e das suas características* (...) (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

(...) eu sou negra? Eu tinha essa dúvida antes de ter a política de cotas e foi uma oportunidade de reflexão que eu tive e a partir da política de cota quando eu tive que me declarar negra eu me questioneei: Eu sou mesmo?,

e eu vi que sim, eu sou negra por conta das minhas características [físicas] (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

(...) fazia todo sentido, para mim, participar enquanto cotista nesse concurso do INSS. Foi um concurso de ampla concorrência, de nível nacional e particularmente a minha cor, a minha cor da pele, a minha *ancestralidade* interligou nessa questão do meu interesse de participar enquanto cotista. (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

A política de cotas no serviço público, embora possua entendimento pacificado no âmbito jurídico, ainda é um tema controverso na sociedade. Isso porque o racismo à brasileira é extremamente sofisticado. Este, alicerçado no mito da democracia racial, fornece a ilusão de que todos somos iguais e que temos as mesmas oportunidades. Bastaria, portanto, a título de exemplo, apenas uma dose de esforço individual para que qualquer pessoa, independente de sua cor, conseguisse se formar e ser aprovada em um cargo público de status elevado. Essa é a ideia de mérito presente no senso comum, que desconsidera a importância da variável raça/cor para o entendimento dos mecanismos de distribuição de oportunidades e de poder no país. Essa talvez seja uma das razões da resistência manifesta por determinados grupos em relação à política de cotas.

Os cotistas descrevem algumas situações antes, durante e depois do ingresso no serviço público em que opiniões contrárias à política de cotas são evidenciadas. Em um dos grupos, o receio de enfrentar preconceitos por ter ingressado via cotas aparece como um dos elementos considerados no momento da inscrição.

Quando eu decidi, eu tive um pouco de resistência por medo desse preconceito, eu confesso, porque eu não tenho como escapar de alguém chegar na repartição pública e me ver ocupando o cargo. Eu posso ser o primeiro classificado no concurso, todos vão me ver por que eu represento o negro brasileiro [pelas suas características físicas], ele vai dizer: se existe uma política para negros no Brasil ele está nesse cargo por causa da política (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

Nesse mesmo grupo focal houve uma reflexão sobre as críticas relacionadas à lei de cotas, entendendo estas como reflexo de disputas em torno de um bem escasso (o cargo público) e como resistência a um processo de transformação do perfil do serviço público com a incorporação do negro.

A parte dos comentários, se realmente era necessário a cota, isso sempre foi falado, porque quando a galera passa em um concurso alguns grupos de WhatsApp são formados e aí vários debates: “ah, porque tá tomando minha vaga, se não tivesse cotas eu teria entrado”. Esse é um assunto que, até o dia da posse, e depois que você toma posse, você continua ouvindo.

Vários comentários e às vezes algumas piadas e tal. Infelizmente, isso vai continuar ocorrendo porque a cultura do país... isso foi o que as pessoas foram aprendendo ao longo da história, que esses lugares teriam de ser ocupados por brancos. A partir do momento que os negros começaram a ocupar esses cargos de certa forma começou a incomodar. Infelizmente a verdade é essa. Mas é um caminho sem volta, não tem como voltar mais, é daqui para a frente (Ricardo, grupo 3. Grifos nossos).

(...) eu lembro de ter tido muito questionamento durante o certame mesmo porque começou a ter a prova... escrita, depois de avaliação de títulos e as pessoas que estavam participando, que começamos a ter contato por grupos de WhatsApp e eu lembro que começaram a haver questionamento de não cotistas questionando a política de cotas (Mariana, grupo 1. Grifos nossos).

Os questionamentos a política de cotas também se fazem presentes nos locais de trabalho dos cotistas, ambientes com forte presença de sujeitos brancos e onde os negros seguem sendo minoria.

No meu serviço de negro lá só tem duas pessoas, era uma equipe com mais de 27 pessoas e só eu e um outro colega que nos identificamos como negro e pelo fenótipo dá para identificar a condição de raça, os demais são todos brancos (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

Olha, de fato, dentro da carreira, salvo engano, inclusive esses dias divulgaram um outro estudo sobre a magistratura também e, salvo engano, 80 ou 90% dos magistrados são brancos, aí 13% negros e um percentual que se declara indígena (Bruna, grupo 1. Grifos nossos).

Eu já fazia parte do serviço público e na época do debate da lei de cotas eu já estava lá, então assim eu via por um lado o povo falando, alguns colegas de trabalho que não concordavam, que achavam injusto isso para eles. Porque como a gente viu... porque lá na minha turma, era uma sala grande, tinha uns vinte servidores e só tinha eu de negra. Na verdade, sou parda, então o povo dizia que eu não era negra, “como que eu iria concorrer para pegar uma vaga”, então assim eu vi muito isso, muitas vezes eu nem discutia, porque o povo falava muito mal (Sueli, grupo 2. Grifos nossos).

(...) eu lembro de ter tido algumas discussões depois que eu entrei e de colegas contra cotas, que falavam: “Já tem cota nas universidades, depois no serviço público” como se fosse algo que estivesse beneficiando essas pessoas. (...) mesmo com as críticas eu percebo que as vezes é muita dúvida, vejo negros que são a favor, negros que são contra e brancos que são a favor, brancos que são contra (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Não é incomum que a discussão sobre as cotas recaia, direta ou indiretamente, sobre a capacidade ou não de cotistas exercerem a função pública para o qual foram selecionados, como pode ser observado no trecho a seguir.

Hoje, há três anos dentro da Administração Pública Federal, as pessoas ainda continuam a me questionar, continuam a dizer e a questionar a validade de uma política de cotas, de uma política de ações afirmativas, todas, em vários níveis. E aí quando eu vou discutir a questão da cota racial, porque assim sempre vem aquele discurso “ah não precisa, você é capaz”. Capaz, mas qual é a dificuldade de aceitar o que está posto na legislação? Às vezes quer remoer discussões que já estão superadas e num discurso assim totalmente dizendo assim “você tem capacidade, você pode”, naquela perspectiva da meritocracia mesmo, “você faz, você vai aonde você quiser”. Só que eu coloco bem claro, até porque eu tive algumas oportunidades e condições, igual Neusa colocou bem, eu acho interessante frisar, nem todos tiveram as mesmas oportunidades e as mesmas condições (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

Talvez por isso, em dois grupos focais, sem terem sido indagados, participantes ressaltaram que teriam nota para serem aprovados na ampla concorrência (em posição menos vantajosa) ou que já haviam passado em concursos de ampla concorrência em algum outro momento.



• 5 •

**DO PROCESSO DE SELEÇÃO:
ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**

A segunda parte da discussão realizada nos grupos focais esteve centrada no processo de seleção. A partir da segunda questão geradora (*pensando as várias etapas do concurso, - inclusive a passagem pela Comissão de heteroverificação -, como foi a experiência de seleção?*), buscamos acessar percepções sobre a adequada execução dos procedimentos relacionados ao certame: clareza do edital; processo de homologação de inscrições; trabalhos das comissões de heteroverificação; formação das listas de aprovados; convocação etc.

São recorrentes as críticas aos primeiros certames que aplicaram a reserva de vagas. Essas críticas estão concentradas sobretudo na ausência de clareza em relação às fases do concurso e à operação da reserva de vagas. Devemos considerar, nesse caso, que muitos órgãos resistiram a implementar as cotas mesmo após a edição da lei e que essa normativa não previu o mecanismo de heteroverificação, instituído somente a partir da Orientação Normativa nº 3/2016, cujo formato final foi estabelecido pela Portaria nº 4/2018. Contudo, há também a percepção de que houve avanços, sobretudo no processo heteroverificação.

(...) no início foi bem confuso porque para mim era uma coisa nova, eu não sabia direito como ia funcionar e até nos grupos mesmos de concurso o pessoal se perguntava: “como vai ser?”. (...) o processo foi bem confuso porque ninguém sabia como iria ser, depois no final quais seriam os critérios para chamar na ordem, gerou no final do concurso um conflito de como ia chamar, de como ia encaixar: se era a cada cinco...(…). (...) ninguém ali tinha feito um concurso com esses termos, com esse passo a passo da política, esse era o primeiro. (Bruna, grupo 1. Grifos nossos).

(...) na época, eu acho que todo mundo sofreu o que é o relato aqui de todos, que era a insegurança. Não sabe muito bem qual era a regra, qual critério, se hoje ainda é dessa forma, imagina há quatro anos que a maioria do pessoal aqui. Tem quatro anos, quatro ou cinco anos desse processo (João, grupo 4. Grifos nossos).

(...) me admira ver que foi sendo aprimorado ao longo dos anos, esse entendimento do que é ser negro no Brasil, como identificar, quem pode concorrer e quem não pode, a estruturação das entrevistas foi algo que foi melhorando (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Como salientamos, a Lei nº 12.990/2014 prevê originalmente apenas a autodeclaração como forma de acesso à reserva de vagas para candidatos negros e, em abstrato, considera sanções para aqueles que tentassem fraudar o mecanismo de autodeclaração. A Orientação Normativa nº 3/2016 e a Portaria nº 4/2018 surgem justamente em resposta às fraudes, como mecanismo complementar à autodeclaração. Mesmo com esse mecanismo, tentativas de burlar a lei ainda podem

ser observadas, conforme os trechos a seguir.

(...) essa questão de autodeclaração eu também acho insuficiente, porque mesmo no concurso que eu fiz, com entrevista, a gente viu umas pessoas claramente brancas (...). Então teve algumas pessoas durante a entrevista que até na própria sala de espera que a gente ficou tinha umas 60 pessoas esperando, ela até ficou constrangida, não conseguiu nem conversar com as outras pessoas porque ela era uma pessoa claramente branca, loira, nariz fino, cabelo liso, olho verde, pele rosa e está lá inscrita como alguma coisa [cotista] (Mariana, grupo 1. Grifos nossos).

Antes de nós entrarmos na sala, de nós começarmos a avaliação de cada um de nós, tinha uma rapaz lá, que não vou citar o nome, nem devo citar o nome, ele...era um consenso entre nós que ele não era nem pardo e nem negro. Então a gente ficava lá discutindo: “não, esse rapaz aí não é negro, não tem nada a ver”. Eu não me lembro exatamente, mas me parece que tinha dezessete pessoas para serem avaliadas e adivinha qual foi o único excluído pela banca? Exatamente essa pessoa. Interessante é que essa pessoa também foi excluída no concurso de procurador do município de São Paulo, a banca não o aprovou, eu participei dessa avaliação também porque eu passei no concurso para procurador do município de São Paulo e eu também fui submetido a uma avaliação presencial. Esse rapaz estava lá também e ele foi reprovado também. Na AGU e na PFN ele também foi reprovado. Então, tem alguma coisa errada ou tem alguma coisa muito certa. *Ele não passou por nenhuma das avaliações, foi reprovado em todas as avaliações, por pessoas de diferentes lugares, de diferentes classes sociais. Todos chegaram a um consenso: ele não é pardo, ele não é negro, ele não se encaixa na política de cotas* (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

Se fosse considerada somente a autodeclaração, é quase certo que esse indivíduo do trecho anteriormente citado estaria ocupando hoje uma função pública, utilizando-se indevidamente da política de cotas no serviço público. Em todos os grupos focais foi consenso que as comissões de heteroverificação são extremamente importantes para garantir a lisura do processo, isso a despeito de críticas pontuais que serão trabalhadas adiante.

Em um dos grupos, discutiu-se inclusive a necessidade do fortalecimento de mecanismos de controle e inibição de fraudes, adotando como estratégia o controle social da política pública, conforme observamos a seguir.

Eu acho interessante também pensar nos espaços de controle social apesar de reconhecer que hoje eles estão bem fragilizados, alguns foram até esvaziados, mas acho que uma política de ação afirmativa como essa precisa fazer parte das discussões que estão sendo elaboradas nesses espaços de controle, porque é uma forma também da sociedade acompanhar os

resultados das políticas (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

A passagem pela comissão de heteroverificação suscita uma miríade de experiências que vão desde um processo de fortalecimento da identidade negra até a um desconforto com a situação vivenciada. Além dos repertórios individuais daqueles que vão passar por essa etapa do certame, outros fatores pesam nas impressões trazidas nos grupos focais, em especial a estrutura que a organizadora dispõe para atender os candidatos e a observância estrita ao que determina a Portaria nº. 04/2018.

A comissão de verificação na verdade para mim foi um momento bem legal porque foi em Brasília e juntou em um final de semana todos os que estavam aprovados como cotistas para fazer esse exame. (...). O período que eu passei na faculdade estudando e antes de começar a trabalhar, eu fiquei sete anos lá e eu acredito que eu não tenha convivido com mais de seis pretos. Não na minha sala, no geral: professores, alunos... e estar em uma sala com sessenta veterinários negros isso para gente foi bem forte, foi bem significativo (Mariana, grupo 1. Grifos nossos).

(...) para mim, a questão da identidade como negro foi o que mais pesou ao longo de tudo. (...) me tocou muito ter que lembrar das coisas que eu já passei por ser negra, certos preconceitos e relatar isso para a banca eu acho um pouco pesado mas como eu já estava nesse processo então pra mim foi bom porque me trouxe mais consciência (...) (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

O meu foi muito tranquilo, essa parte da banca de análise e classificação. Eu não sei se isso é uma regra para todas as bancas, essa parte eu não sei muito bem. Mas a minha banca era formada, se não me engano, por seis avaliadores... era uma banca bem diversificada. Pessoas negras, pessoas brancas, de dentro da instituição, de fora da instituição. Acho que justamente para garantir... esqueci a palavra... para garantir um certo distanciamento, evitar qualquer tipo de favorecimento (Nilma, grupo 2. Grifos nossos).

Primeira vez na vida que eu fiquei pensando se alguém iria desconfiar de eu não ser preta. Porque isso nunca passou pela minha cabeça, a identificação sempre foi muito evidente. As pessoas sempre me identificaram como preta e nesse concurso foi a primeira vez que fiquei pensando “meu deus, será que eu vou passar? As pessoas vão achar que eu sou de fato preta?”. Foi uma situação um pouco desconfortável, a primeira vez (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

(..) eu não me senti muito à vontade na hora. Sabe, todo mundo te olhando e a única coisa que a gente falava era o nome. Então te colocavam sentada

numa cadeira na frente de um monte de gente. Na minha banca tinha muita gente e aquilo... eu me senti muito exposta (Neusa, grupo 2. Grifos nossos).

Há uma percepção comum nos grupos focais acerca do que seria a natureza subjetiva do momento da heteroverificação, reforçada por certa deficiência em comunicar os critérios utilizados para validar ou não as autodeclarações e a existência de casos em que sujeitos têm suas autodeclarações validadas em uma banca e não-validadas em outro certame.

(...) eu acho que faltaram é critérios eu tenho impressão, impressão não para mim não tinham critérios claros para identificação, talvez seja algo a nível Nacional, a gente enfrenta isso (Armando, grupo 4).
Eu acho que é bastante subjetivo, cada banca fala uma coisa. (Vilma, grupo 2. Grifos nossos).

Os dois exemplos listados a seguir tratam de casos em que os pareceres iniciais das bancas foram revertidos através de recurso administrativo. Importante notar a utilização de aprovações em outros concursos como forma de reverter decisão inicial das bancas, algo sem amparo na legislação, uma vez que a banca do referido certame é soberana em sua decisão.

(...) eu tive um problema, a banca... eu não sei o que aconteceu na banca verificadora, que chegou com mais de duas horas de atraso. (...) eu já tinha participado de outras bancas e eles faziam perguntas e nessa não. E quando saiu o resultado, para minha surpresa, uma surpresa ruim, eu não fiquei dentro das cotas. Eles disseram que eu não era parda ou negra. Então eu tive que entrar com processo (...). A minha sorte foi que eu já tinha passado por outras bancas do CESPE e nas outras bancas eu tinha sido “aceita”, aí peguei e entrei com o processo (Sueli, grupo 2. Grifos nossos).

Quando eu e meus colegas fomos para a avaliação da procuradoria da fazenda nacional, para o cargo que eu ocupo hoje. Eu já tinha sido avaliado, a AGU já tinha feito a avaliação em Brasília, eu fui para Brasília, foi presencial, e eu fui aprovado, classificado na política de cotas. Um mês depois eu fui me submeter à apreciação da banca da PFN, que era uma banca totalmente diferente da AGU e aconteceu um fato muito interessante lá, não foi só comigo, foi com todos os outros colegas, só aprovaram as pessoas que indiscutivelmente eram negras, as pessoas que tem a cor negra na pele. (...). Nós recorremos administrativamente a gente conseguiu reverter (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

As situações evocadas anteriormente referem-se a sujeitos que se autodefinem como pardos, cujo fenótipo pode gerar dúvidas entre os membros da comissão

de heteroverificação. Dúvidas acerca dos pardos e seu enquadramento enquanto sujeitos de direito da política são frequentes em função do intenso processo de miscigenação que caracteriza a nossa formação social.

(...) eu cheguei até a pesquisar, eu fiquei na dúvida mesmo do que é ser negro no Brasil e eu pesquisei o conceito do IBGE de negro porque eu vi que as cotas são pretos e pardos e eu vi que o IBGE considera o grupo de negros os pretos e pardos, então não é só preto que é negro no Brasil, pardo também. Uma coisa que eu achei interessante é que o próprio IBGE ao longo dos anos foi mudando esse conceito, eu vi que não é um consenso do que é ser negro, mas é uma construção, ela é dinâmica (...) (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Por essa razão, reforça-se o disposto na Portaria nº 4/2018, relativo à necessidade de que as bancas sejam compostas tendo por base critérios de diversidade de fenótipos, gênero e região, justamente para garantir que negros de pele mais clara, classificados como pardos, possam ter suas autodeclarações validadas.

Tem aquela situação intermediária, na qual eu me encaixo, como o Adriano citou, essa situação que gera dúvidas. A gente não pode cometer injustiças, mas a gente não pode permitir que uma pessoa que não se encaixa no perfil seja favorecida com essa política de cotas. (...) a banca tem de ser composta por pessoas de diferentes estratos da nossa sociedade, não só por negros, tem que ser uma banca diversificada, mas tem que ter pessoas que conheçam a sistemática da política de cotas, que conheçam as normas, que tenham uma atuação nessa área (...) (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

Algumas sugestões para aprimoramento dos certames foram colhidas. Estas tratam tanto do momento em que o processo de heteroverificação é realizado quanto da forma empregada (se presencial ou virtual). Em relação à etapa do concurso em que a heteroverificação será realizada, há a preocupação de que sua postergação possa implicar em prejuízo a candidatos eliminados nas fases anteriores do certame, caso não esteja prevista um quantitativo de sujeitos a serem chamados para substituir na lista final eventuais candidatos eliminados na banca de heteroverificação.

(...) eu acredito que a avaliação deveria ser antes da nomeação para compor uma lista completa de pessoas que realmente fazia parte da cota racial, então foi só esse ponto, mas a parte da examinação foi tranquila (João, grupo 4. Grifos nossos).

Quanto à forma empregada para realizar o procedimento de heteroverificação, a experiência concreta aponta variações: a banca presencial, na qual o candidato

e banca estão no mesmo recinto; a banca semipresencial, na qual o candidato vai até um local pré-definido pela organizadora do concurso e se apresenta a uma banca virtual; o reconhecimento por meio de fotografia (em desuso atualmente); o encaminhamento de um vídeo para a banca de heteroverificação (caso que ocorreu recentemente com um dos integrantes de um dos grupos focais).

A despeito da variedade de formas adotadas, que levam em consideração a questão da economicidade e viabilidade, parece haver consenso nos grupos focais acerca da importância de um reconhecimento realizado de forma presencial, onde banca e candidato partilhem um mesmo espaço físico, sobretudo se considerarmos a necessidade de coibir fraudes.

Eu até tenho conversado com alguns colegas, negros também, eu acho que um ponto, uma sugestão para melhorar essa questão da entrevista, na minha opinião, é que teria de ser presencial. Por quê? Porque assim a gente evitaria algumas fraudes. Alguns casos recentes de pessoas que se pintaram, fizeram bronzeamento artificial, na entrevista presencial não tem como porque quando você olhar a pessoa ali frente a frente você vai ver que tem alguma coisa estranha (Ricardo, grupo 3. Grifos nossos).



• 6 •

PERCEPÇÕES SOBRE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

A terceira e última parte das discussões foram guiadas pela seguinte questão: *Como você descreveria a experiência de entrada e desenvolvimento na carreira pública?* Buscamos com isso fomentar uma discussão acerca de temas que julgamos importantes para o desenvolvimento dos servidores que ingressaram por cotas, tais como: recepção, integração, relação com demais colegas, oportunidades de ascensão na carreira, e relação com chefia imediata etc.

O conjunto das discussões revela ausência de tratamento diferenciado entre servidores que ingressaram por meio de cotas e aqueles da ampla concorrência. Na verdade, não há esse tipo de identificação dentro das repartições (ao menos entre os colegas de trabalho). O que não impede que, em espaços com presença esmagadora de pessoas brancas, indivíduos negros sejam identificados como cotistas. Isso, a rigor, não parece afetar sua integração ou o exercício das suas funções junto à administração pública.

Foi até algo que eu gostei muito dessa instituição que eu trabalhei no início, foi essa acolhida. (...). Ninguém me perguntava “você entrou por cota ou por...?”, ninguém nunca me perguntou isso (Neusa, grupo 2. Grifos nossos).

A partir do momento que eu entrei eu fui tratado como um servidor igual aos colegas lá, pelo menos na minha instituição que eu estou hoje (Pedro, grupo 4. Grifos nossos).

(...) nunca fui discriminada por entrar por cotas até porque não é muita gente que sabe que eu estou ali por cotas, a partir do momento que entra está dentro, não tem mais isso de: “a, entrou por cotas, é diferente”. Não tem muito isso, eu vejo que na prática entrou está dentro, beleza (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Eu posso comentar um pouquinho como é que foi para mim essa entrada na universidade depois de passar no concurso por cotas assim não foi nada tão diferente não houve uma integração diferenciada só por isso sabe? (Júlio, grupo 4. Grifos nossos).

Se, de um lado, a suposta ausência de tratamento diferenciado colaboraria para absorção dessa mão de obra integrando-a sem grandes percalços, do outro, fica patente a ausência de uma política de acompanhamento que dê conta de acolher e aproveitar essa diversidade de perfis dentro da administração pública, preocupando-se, por exemplo, com a formação de lideranças e a ascensão de sujeitos negros a posições de comando dentro desses órgãos. O aprofundamento desta questão exigiria estudos adicionais.

(...) acredito que deva ter um acompanhamento posterior desse servidor público que entrou dentro da administração pública, seja ela federal, municipal ou estadual, mas o nosso caso nós vamos nos ater ao federal. Eu acho que precisa... o espaço de gestão de pessoas, RHs, eu não sei se é possível, pensar dentro desses espaços algo que possa dar um suporte também... acompanhar, fazer estudos também (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

Depois que entra mistura. Inclusive é um comentário que eu tenho a fazer: eu sempre senti falta de ter uma continuidade, por exemplo, um treinamento para poder alcançar cargos de liderança, trabalhar negros para serem líderes, eu senti essa falta (...) (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Há uma percepção de que o serviço público ainda é muito embranquecido, sobretudo nas carreiras de maior prestígio social e maior remuneração. Esse ambiente pouco diverso em termos raciais torna difícil o tratamento de questões étnico-raciais. A ausência de sujeitos negros em postos de comando dentro das repartições também é algo notado. Entretanto, há a expectativa de que o ingresso gradativo de mais pessoas negras possa não só mudar a composição do serviço público como também fazer ascender aos cargos de chefia sujeitos negros.

(...) dentro da carreira, salvo engano, inclusive esses dias divulgaram um outro estudo sobre a magistratura também e, salvo engano, 80 ou 90% dos magistrados são brancos, aí 13% negros e um percentual que se declara indígena (Bruna, grupo 1. Grifos nossos).

Na polícia federal, eu vejo, é uma política, sobretudo, o cargo de delegado, sem medo de afirmar, está mais de 90% de pessoas brancas, bem brancas mesmo (...) (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

(...) eu sinto falta de terem mulheres negras para eu me espelhar e poder ascender nos cargos, eu vejo que é uma coisa que ainda está em construção, pelo menos nos ambientes em que eu já vi, onde eu trabalho. (...). São tão poucos que quando aparecem chamam a atenção (...) (Nicole, grupo 1. Grifos nossos)

Eu não vejo que a política de cotas tenha trazido essa discussão (..) porque o órgão lá 50% dos servidores são mulheres e em 21 anos de Anvisa só teve uma diretora mulher. E negros nunca, até hoje nunca teve nenhum (Sueli, grupo 2. Grifos nossos).

O ingresso de sujeitos negros no serviço público, em carreiras historicamente ocupadas por sujeitos brancos, gera sim estranhamentos e embates fruto de mudanças ainda sutis em uma correlação de forças que por séculos delimitou o

lugar subalterno do negro no Brasil. O serviço público, nesse sentido, é apenas um entre os vários espaços sociais onde esse conflito se torna visível.

(...) as dificuldades que nós vamos nos esbarrar elas não ocorrem apenas no processo de concurso, da realização da seleção. Elas se dão, por exemplo, por assumir identidades que durante muitos anos não existiam dentro da administração pública. Que identidade é essa? A identidade do povo negro. (...) é doloroso, gente é doloroso a gente falar sobre questão racial, porque tem gente que vem com mil pedras. (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

Muita gente contra, alguns negros contra, acho que por falta de conhecimento também, de consciência negra mesmo, o pessoal se posiciona contra a política de cotas (...) de forma bem sincera, eu noto sim os olhares estranhos, de alguns colegas infelizmente tem... pessoal quer saber muito o meu passado, de onde eu venho e o que eu faço, família e às vezes eu percebo que meio com um olhar de desprezo, aquele olhar meio que de inferioridade e tal, mas isso é o Brasil, infelizmente faz parte do racismo que a gente vive e no serviço público não é diferente. Só a forma de olhar a gente já percebe. Mas, na grande maioria, eu fui bem recebido, fiz vários colegas e lido bem com essa parte (Ricardo, grupo 3. Grifos nossos).

Interessante o registro presente em três dos quatro grupos focais de situações que envolvem discriminação, mas que não são atribuídas à variável raça/cor e sim às variáveis gênero e localidade/região, sendo o último caso relativo a sujeito proveniente do Nordeste do país. As situações retratadas sugerem, portanto, a sobreposição e a interseccionalidade entre distintos sistemas de opressão.

(...) depois que eu entrei eu não senti esse preconceito, essa visão de outras pessoas não. Eu senti no trabalho do frigorífico, não das pessoas do Ministério, mas das pessoas de fora, que trabalham no frigorífico por ser mulher. (...) nessa posição de fiscalização, eles sempre acostumados com homens, tem uma barreira ali até eles te respeitarem, então começa te chamando de querida, das formas que com homem você vê que não tem esse tipo de tratamento, mas também é uma questão que logo com pouco tempo, eles vendo o nosso trabalho, a nossa postura, e a gente cortando algumas coisas foi se resolvendo (Mariana, grupo 1. Grifos nossos).

(...) preconceito...pelo menos por conta da cor e por conta da pele...talvez eu tenha até sofrido mais preconceito por conta da origem. Pelo fato de vir do Nordeste, algumas pessoas ficavam com piadinhas, com indiretas, mas eu sempre tirei isso de letra (Geraldo, grupo 3. Grifos nossos).

As situações acima descritas se inserem em um contexto de mudanças

possibilitadas por ações afirmativas no Brasil, com destaque para as cotas para negros nas universidades públicas e, mais recentemente, as cotas no serviço público federal.

A gente está galgando esse espaço, eu acredito e espero que a política contribua para essa mudança, para que daqui a 10 anos nós tenhamos esse debate novamente e possamos ver “ah, o meu chefe é um negro e tal..”, “o chefe da procuradoria é um negro” e assim ocupar, não que nós vamos dominar o mundo, mas que nós tenhamos representatividade nesses cargos também (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

(...) [a situação] está mudando não só pela política de cotas no concurso público e aqui a gente tem que reconhecer que a política de cotas na universidade já gerou essa mudança muito grande, mesmo sem a cotas, a política de cotas na universidade já está gerando essa mudança social e pessoas negras estão alcançando cargos públicos e cargos também na iniciativa privada, cargos de liderança, de chefia, devido ao sistema de cotas nas universidades (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

Além de mudar as suas próprias vidas, a partir do ingresso no serviço público, os sujeitos negros trazem representatividade social para a administração pública, permitindo que aqueles que utilizam dos serviços públicos se identifiquem com aqueles que os estão atendendo e mesmo vislumbrem o ingresso no serviço público enquanto uma possibilidade concreta de realização pessoal e profissional.

(...) eu acho que a representatividade é uma coisa que importa sim no contexto em que a gente vive hoje, considerando inclusive os fatos das últimas semanas [o assassinato de um homem negro no Carrefour, em Porto Alegre, no dia da consciência negra] (...) (Bruna, grupo 1. Grifos nossos).

(...) acima de tudo ter representatividade, para que as crianças que estão vindo aí vejam e acreditem que é possível e se dediquem também para alcançar esses cargos, que até então são desejados na nossa sociedade (Adriano, grupo 3. Grifos nossos).

(...) para conseguir ter uma representatividade maior e uma identidade melhor na Administração Pública eu acho que precisa do público, do povo negro também conseguir se sentir mais à vontade dentro da estrutura (Lélia, grupo 2. Grifos nossos).

Eu fico bem feliz de poder estar aqui, que eu acho que a questão da representatividade é muito importante então eu vejo isso no meu trabalho. (...) já vi algumas pessoas me procurarem, que estão querendo estudar, fazer veterinária e poder se ver nesse lugar. Eu acho isso bem forte, bem interessante (Mariana, grupo 1. Grifos nossos).

- ● percepções sobre ingresso e desenvolvimento na carreira

(...) eu tenho consciência de que eu ainda sou uma exceção de mulher com os meus traços, negra, no cargo que eu estou ainda são poucas, mas por ter essa consciência de que eu faço parte de uma mudança eu me sinto grata por poder estar participando disso e eu acredito que é um movimento que tem muito a acrescentar ao país se continuar (...) (Nicole, grupo 1. Grifos nossos).

Os desafios postos à consecução dos objetivos da política são múltiplos e o contexto de restrição orçamentária, aprofundado a partir de 2014 (justamente o ano de edição da Lei), é um deles. No exato momento no qual se começa a implementar a lei ocorre a redução substantiva dos concursos públicos, o que significa que uma quantidade proporcionalmente menor de sujeitos negros teve a oportunidade de adentrar no serviço público em período recente. Logo, alterações a curto e médio prazos no perfil étnico-racial do serviço público federal dependerão de medidas adicionais à Lei n° 12.990/2014.

• 7 •

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio de um trabalho coordenado e interdependente entre as equipes da ENAP e da Universidade de Brasília, as atividades de elaboração deste RT de Pesquisa e Avaliação sobre Políticas Públicas – Resultados dos Grupos Focais foram planejadas, discutidas, executadas e documentadas, seguindo formalmente a execução dos passos da metodologia elencada para gestão do projeto, PMI/PMBoK.

A Lei nº 12.990/2014 aparece nas discussões, simultaneamente, enquanto direito e oportunidade. Pensar a política de cotas enquanto um direito implica pensar a responsabilidade histórica do Estado brasileiro na produção e reprodução de desigualdades sociorraciais, assim como o seu dever de elaborar e implementar políticas para repará-las. Igualmente, implica recuperar a luta de segmentos da população negra, organizada em torno da denúncia do racismo, da discriminação racial e de seus efeitos e a sua demanda histórica por políticas públicas.

Os primeiros certames a utilizarem a lei foram marcados por insegurança por parte dos candidatos face à falta de clareza acerca dos procedimentos a serem adotados em relação aos cotistas, mas esse parece ter sido um problema relativamente superado ao longo do tempo. Inscrever-se como cotista significou, em alguns casos, a descoberta ou reafirmação de uma identidade negra, sobretudo para os sujeitos que se definem como “pardos”. O momento do concurso também foi o ponto de contato de servidores com as opiniões contrárias à política de cotas, situação também vivida por alguns dentro das suas repartições. O fundamento dessas opiniões contrárias é a ideia de mérito, que os servidores cotistas em diferentes ocasiões desconstruem, seja recuperando o papel do Estado na produção das desigualdades sociorraciais vivenciadas hoje, seja apontando o abismo existente entre brancos e negros no país.

O ingresso no serviço público sem dúvida muda vidas. Algumas trajetórias marcadas pela pobreza dão lugar a novos sonhos, novas perspectivas, dentro do próprio serviço público. Contudo, a composição hegemonicamente branca da maior parte dos órgãos, sobretudo aqueles de carreiras mais prestigiadas e economicamente mais bem remuneradas impõe desafios aos cotistas, tais como: a) desenvolver-se plenamente na carreira e acessar postos de comando na hierarquia dos órgãos; e b) pautar a temática técnico-racial dentro desses espaços.

A Lei nº 12.990/2014 e a Lei nº 12.711/2012 (lei de cotas nas universidades) produziram mudanças no perfil étnico-racial do serviço público, com a introdução de sujeitos negros em espaços antes ocupados quase que exclusivamente por pessoas brancas. Essas transformações não foram numericamente superiores em função do cenário recente de contingenciamento do orçamento público e da opção política atual pela redução do tamanho do Estado, o que de maneira geral diminuiu o volume e ritmo das contratações.

Como restou evidente, a simples reserva de vagas não garante a sua ocupação

por candidatos negros. Além da adoção de modelos que garantam a efetividade das ações afirmativas para negros e dos dispositivos previstos na Lei nº 12.990/2014, outras estratégias devem ser pensadas para atingir o objetivo de tornar o serviço público representativo da diversidade étnico-racial do país. Estamos falando não somente dos cargos de nível médio e menos remunerados, mas daquelas posições que são expressão de prestígio e poder.

A conclusão deste produto é importante, pois os formatos definidos deverão ser utilizados em todos os demais RTs do projeto.

A equipe da UnB considera que teve acesso a todas as informações necessárias à boa condução dos trabalhos e que as disponibilizações dessas informações pela equipe da ENAP, assim como as atividades conjuntas de análise e discussão, levaram a etapa do projeto a bom termo.



• 8 •

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- BARBOUR, Rosaline. Grupos focais. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.
- GATTI, Bernadete Angelina. Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas. Brasília: Liber Livro, 2012.
- PIZZOL, Silvia Janine Servidor de. Uma aplicação da técnica de grupos focais na tipificação de sistemas de produção agropecuária. *Informações Econômicas*, SP, v.33, n.12, dez. 2003.
- SILVA, Tatiana Dias. I concurso público nacional unificado para ingresso na carreira da magistratura do trabalho: notas sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e com isenção de inscrição. Nota técnica 43. Brasília: IPEA, 2020.

Universidade de Brasília – UnB

Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico – CDT

Laboratório de Tecnologias da Tomada de Decisão – LATITUDE

Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SNPIR

www.unb.br – www.cdt.unb.br – www.redes.unb.br – gab.snpir@mdh.gov.br



SECRETARIA NACIONAL DE
POLÍTICAS DE PROMOÇÃO
DA IGUALDADE RACIAL

MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS

