

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GOVERNO

GEHOVANY LIMEIRA FIGUEIRA

**LEI DE COTAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - DESAFIOS PARA A
PROMOÇÃO DA EQUIDADE E EFETIVAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA ENTRE
DEZEMBRO DE 2013 E OUTUBRO DE 2023**

BRASÍLIA

2023

GEHOVANY LIMEIRA FIGUEIRA

**LEI DE COTAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - DESAFIOS PARA A
PROMOÇÃO DA EQUIDADE E EFETIVAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA ENTRE
DEZEMBRO DE 2013 E OUTUBRO DE 2023**

Monografia apresentada à Escola de
Políticas Públicas e Governo da Fundação
Getulio Vargas, como requisito para
obtenção do título de Bacharel em
Administração Pública

Área de concentração: Administração
Pública

Orientador: Prof. Dr. Benjamin Miranda Tabak

BRASÍLIA

2023

GEHOVANY LIMEIRA FIGUEIRA

**LEI DE COTAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - DESAFIOS PARA A
PROMOÇÃO DA EQUIDADE E EFETIVAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA ENTRE
DEZEMBRO DE 2013 E OUTUBRO DE 2023**

Monografia apresentada à Escola de Políticas Públicas e Governo da Fundação Getulio Vargas, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Área de Concentração: Administração Pública

Data de aprovação: ____/____/____

Banca examinadora:

Prof. Dr. (Orientador)
FGV-EPPG

Prof. Dr. Matheus Schmeling Costa
FGV-EPPG

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho às minhas tias Maria, Isaura, Conceição e Tereza; aos meus tios Sebastião e Olavo; à minha mãe Maria, e ao meu pai Jorge, aos meus irmãos Jéfferson e Josianny; aos meus filhos Ricardo e Marina; Dedico esse trabalho ao meu “aquilombamento”.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer à minha tia Isaura, que mesmo nos seus 103 anos de idade, matriarca da família, nunca tendo gerado um filho biológico, de todos nós cuidou; ao meu tio Sebastião, irmão de tia Isaura, que mesmo nos seus 100 anos de idade, patriarca da família, nunca tendo gerado um filho biológico, colaborou com a criação de cada um de nós; à minha tia Maria, que também nunca gerou filho biológico, mas que dedicou seus mais de 80 anos a ensinar o que é certo. Agradeço também à minha avó Emília, que cuidou de toda uma família nos momentos mais desafiadores da vida de minha mãe. Agradeço também aos meus pais Maria e Jorge, pessoas que amo profundamente e que nunca mediram esforços, dedicando os seus tempos em prol do meu sucesso; aos meus filhos Ricardo e Marina que sempre me deram forças para seguir, mesmo quando tudo parecia tão difícil; aos meus irmãos Jefferson e Josianny que estiveram presentes e apoiando-me em minhas decisões; agradeço também às tias Idalina, Catarina, Odair e Tereza que tanto me embalaram em seus braços e deram-me todo o amor e carinho que eu nunca sonhara antes que um dia poderia receber. Agradeço aos meus tios Olavo, Nezinho, Bata, Quinho que muito me fizeram alegre, contando histórias e estórias e fazendo-me usar a melhor das imaginações. Agradeço aos meus sobrinhos Marya, Alexandre e Guilherme, que tanto me fazem sorrir, mesmo nos momentos mais complexos; e aos meus cunhados Alex e Cristiane por me possibilitarem momentos de alegria tão intensos e inspiradores.

Agradeço ao Frei David Raimundo Santos, homem de Deus e do povo, que me proporcionou experiências intensas de luta e de liberdade em um mundo que cada vez mais nos aprisiona. Agradeço a Gilberto, Agnaldo e Veloso, nomes que são sinônimo de Educafro para mim e que fazem a diferença nesse país. Agradeço ao meu orientador Benjamin Tabak por todos os exemplos que me deu e que, com toda certeza, fazem a diferença na minha vida acadêmica, um homem que transforma vidas e faz do Brasil um país melhor; agradeço às professoras Graziela Testa e Tatiana Soster que me fazem sonhar com a possibilidade de construção de um mundo melhor; agradeço ao professor Edson Kondo, homem visionário, que tanto me inspira e que a cada momento me surpreende com seus ensinamentos. Por fim, eu não posso deixar de agradecer à FGV-EPPG que hoje me faz o profissional que sou, ciente dos meus desafios e forjado para construir uma Estado melhor para o povo Brasileiro.

).

EPÍGRAFE

Viva! Último! (Frei David)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivos verificar se a Lei de Cotas para ingresso de pessoas negras no Serviço Público Federal vem sendo cumprida, de forma que a equidade de raça esteja presente dentro da Administração Pública; Para isso, tem por objetivos compreender, a partir de survey aplicado a gestores e servidores públicos do Poder Executivo Federal, como está a efetivação da política de cotas para pessoas negras dentro de seus respectivos órgãos; sugerir meios para a melhoria da aplicação da política de cotas dentro do serviço público federal. Como metodologia, foi realizada a pesquisa documental em sites do Governo Federal; a pesquisa bibliográfica, com a leitura de artigos científicos que tratam da temática do racismo e de ações afirmativas. Houve a aplicação de survey a servidores públicos federais. Como resultado, observou-se a sutilidade do racismo estrutural, mostrando a falta de equidade racial e a não efetividade da aplicação das leis de cotas. O trabalho contribui, ao mostrar que o racismo recreativo continua presente dentro do serviço público e que precisa ser combatido, além disso, outra contribuição é a demonstração da necessidade da formulação de políticas que coloquem a Lei de Cotas em efetiva aplicação e a sugestão que se realize trabalho sobre a eficácia e o preparo dos membros das bancas de heteroidentificação. Além disso, programas de mentoria e permanência nos estudos poderiam ser eficazes para que mais pessoas negras alcancem condições para passar em concursos.

PALAVRAS-CHAVE: cotas para negros em concursos, heteroidentificação, heteroidentificação, racismo estrutural.

.

ABSTRACT

The present work aims to verify if the Quota Law for the admission of Black individuals in the Federal Public Service is being complied with, so that racial equity is present within the Public Administration. Additionally, it aims to understand, through a survey applied to managers and public servants of the Federal Executive Power, how the implementation of the quota policy for Black individuals is progressing within their respective agencies, and to suggest means for improving the application of the quota policy within the federal public service. As for the methodology, documentary research was conducted on federal government websites, along with bibliographic research involving the reading of scientific articles addressing the themes of racism and affirmative actions. Surveys were also administered to federal public servants. As a result, the subtlety of structural racism was observed, demonstrating the lack of racial equity and the ineffectiveness of quota laws' application. The work contributes by showing that recreational racism continues to exist within the public service and needs to be addressed. Furthermore, another contribution is the demonstration of the need for policies that effectively implement the Quota Law, along with the suggestion to conduct research on the effectiveness and preparedness of the boards responsible for hetero-identification. Additionally, mentorship programs and support in education could be effective in enabling more Black individuals to attain the conditions necessary to succeed in competitive exams.

KEYWORDS: Quotas for Black people in competitive exams, hetero-identification, structural racism.

SUMÁRIO

| | | |
|-----|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 10 |
| 1.1 | Contextualização | 10 |
| 1.2 | O Problema..... | 10 |
| 1.3 | Objetivos | 10 |
| 1.4 | Delimitação do Estudo | 11 |
| 1.5 | Justificativa do Estudo..... | 11 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO..... | 12 |
| 2.1 | Munanga e o Dinamismo do Racismo | 12 |
| 2.2 | Moreira e o Combate ao Discurso da Meritocracia..... | 13 |
| 2.3 | Almeida e o Racismo Estrutural..... | 13 |
| 3 | METODOLOGIA | 14 |
| 3.1 | Revisão Documental | 14 |
| 3.2 | Aplicação do Survey | 14 |
| 3.3 | Confronto de ideias | 15 |
| 4 | RESULTADOS | 15 |
| 4.1 | Dados importantes do survey aplicado aos servidores públicos | 15 |
| 4.2 | Dados do Serviço Público Federal disponibilizados pelo Ministério do Planejamento | 39 |
| 4.3 | Discussão importante e relações | 41 |
| 5 | CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS..... | 43 |
| 5.1 | Da desproporcionalidade entre os números de servidores declarados brancos que responderam o survey e cadastrados no Ministério da Gestão | 43 |
| | 5.2 Falta de equidade, necessidade de sensibilização e combate ao racismo recreativo | 43 |
| | REFERÊNCIAS | 45 |

1 INTRODUÇÃO

Após a introdução, o leitor encontrará o referencial teórico, a metodologia, os resultados e conclusões. Além disso, a introdução é subdividida em contextualização, problema, objetivos, delimitação do estudo e justificativa do estudo. A seguir, passar-se à contextualização.

1.1 Contextualização

Em 2014, a então Presidente da República Dilma Vana Rousseff sancionou a Lei n. 12.990, que reservava 20% das vagas em concursos no Serviço Público Federal para pessoas negras, assim considerados os pardos e pretos. Com isso, aguardava-se que os órgãos da Administração cumprissem o que a Lei passava a dispor sobre o percentual de reserva de vagas, no entanto há dúvidas se isso vem ocorrendo dentro da Administração Pública Federal.

Pretende-se verificar o que ocorreu entre dezembro de 2013 e outubro de 2023, no que diz respeito à nomeação de pessoas negras, nos cargos da Administração Pública Federal, se a políticas de cotas vem sendo respeitada. Além disso, espera-se descobrir qual o perfil dos servidores públicos que se interessam a participar de pesquisas que envolvem a Lei de Cotas no Serviço Público Federal; e qual a percepção desses servidores sobre a Lei de Cotas e sobre o racismo dentro de seus órgãos.

1.2 O Problema

A Lei de Cotas Raciais do Serviço Público Federal vem sendo respeitada entre o final de 2013 e outubro de 2023? Como promover a equidade racial, aumentando o número de pessoas negras ocupantes de cargos de provimento por concurso público dentro do Serviço Público Federal?

1.3 Objetivos

O objetivo geral do presente trabalho é verificar se a Lei de Cotas para pessoas negras no serviço público federal vem sendo cumprida, de forma que a equidade de raça esteja presente dentro do Serviço Público Federal.

Já, os objetivos específicos do trabalho são: compreender, a partir da survey aplicado a gestões e servidores públicos do Poder Executivo Federal, como está a efetivação da política de cotas para pessoas dentro de seus respectivos órgãos; sugerir meios para a melhoria da aplicação da política de cotas dentro do serviço público federal.

1.4 Delimitação do Estudo

O estudo é realizado utilizando-se informações fornecidas pelo Ministério do Planejamento, disponível na rede mundial de computadores, e a partir de survey aplicado a servidores públicos federais entre 17 de novembro de 2023 e 07 de dezembro de 2023.

1.5 Justificativa do Estudo

Ao longo da história, as pessoas negras, em sua maioria, não possuem a tradição de ocupar cargos públicos providos por concursos públicos de provas ou de provas e títulos. Esse número se reduz mais ainda quando se trata de mulheres negras dentro da Administração Pública Federal.

Moreira (2010, p. 852) ensina que os ocupantes dos espaços hegemônicos criam narrativas, discursos de que todas as pessoas possuem as mesmas oportunidades de ocupar posições de destaque. Assim, para os ocupantes desses espaços de poder, reservar vagas para pessoas negras em determinados espaços, como nas Universidade e no Serviço público, é promover a discriminação. Além disso, Moreira (2010), ao discorrer sobre a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186, que dispõe sobre as cotas para negros nas Universidades, explica a necessidade da consideração das diferenças para que se possa alcançar a equidade dentro dos espaços sociais. No mesmo sentido, Munanga (2010) afirma que é fundamental o reconhecimento das diferenças raciais para o enfrentamento do preconceito e da discriminação.

Muitas pessoas negras estudam para concursos e também se declaram como negras no momento de inscrição no certame. No entanto, muitos dos negros que estudam para concurso público não chegam a ser nomeados. Além disso, observa-se, pela mídia, me matérias como a escrita por Ricci(2021), que pessoas não negras fraudam os concursos e tomam posse nas vagas reservadas a pessoas negras. Em reportagem da Agência Brasil, Costa(2023) expõe que, apesar de a maioria da população do Brasil se autodeclarar negra, os negros possuem baixa representatividade no meio acadêmico, sendo apenas 0,53% dos nomeados para trabalhar como docentes de universidades públicas, após concurso, entre junho de 2014 e dezembro de 2019, o que é 37 vezes do que dispõe a Lei de Cotas . Isso demonstra que a quantidade de professores negros nos quadros das universidades públicas brasileiras é desproporcional ao número de negros do

total da população. Apesar dos concursos que ocorreram para a contratação de professores nas universidades, esses espaços, estranhamente, não são ocupados por pessoas negras.

A observação desse caso específico, serve de ponde de partida para a reflexão geral: o que leva ao baixo índice de pessoas negras, abaixo do percentual estipulado pela Lei de Cotas, apesar da existência da ação afirmativa para a ampliação do número de profissionais negros no serviço público federal?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Munanga (1996), Moreira (2017) e Almeida (2019) são autores expressivos e possuem importância fundamental na discussão sobre o combate ao racismo, a implantação da política de cotas e a promoção da igualdade racial.

2.1 Munanga e o Dinamismo do Racismo

Munanga (1996, p.17) afirma que o racismo é dinâmico, o que significa dizer que ele se modifica em razão de sua necessidade de continuar presente na sociedade. A ideia compartilhada por Munanga faz sentido ao se considerar, por exemplo a estrutura legal que se constrói ao longo do tempo no Brasil. Ao se verificar, por exemplo, a primeira lei de educação brasileira, negros são proibidos de frequentar escolas:

Lei n. 1, de 1837, e o Decreto nº 15, de 1839, sobre Instrução Primária no Rio de Janeiro. [...] Paulino José Soares de Sousa, Presidente da Provincia do Rio de Janeiro: Faço saber a todos os seus habitantes, que a Assembléa Legislativa Provincial Decretou, e eu sancionei a Lei seguinte. [...] Artigo 2º A matricula dos alumnos será dividida nas tres classes de ensino sobreditas: e nenhum será admitido a frequentar alguma das duas classes ultimas, sem que se tenha mostrado prompto em todos os elementos da primeira. Artigo 3º São prohibidos de frequentar as Escolas Publicas: 1º Todas as pessoas que padecerem molestias contagiosas. 2º **Os escravos, e os pretos Africanos, ainda que sejam livres ou libertos.** (BRASIL, 1827, p1)

Com o passar do tempo, negros não podem mais ser impedidos de ir à escola, no entanto o sistema encontra outras maneiras de impedir que as pessoas negras ocupem espaços de poder. Quando se cobram questões de um conteúdo programático não disponibilizado em escolas ou universidades frequentadas usualmente por pessoas negras, está se limitando o acesso dessas pessoas aos espaços de poder universidades que

não disponibilizam ensino de qualidade. Portanto o racismo se mostrou dinâmico e encontrou outras barreiras de atrapalhar o acesso de pessoas negras aos espaços de poder.

Nesse mesmo sentido, quando uma pessoa negra é obrigada a parar de estudar para trabalhar e contribuir com o sustento de sua família, o racismo está se mostrando dinâmico e forçando essas pessoas a abandonarem os bancos escolares. Inocêncio e Hlenka (2017, p.8) declaram que uma das maiores causas de evasão dos alunos da Educação de Jovens e Adultos (EJA), estudantes em sua maioria negros, é a necessidade de trabalhar para contribuírem com os sustentos de suas famílias.

Vale destacar que essas pessoas dificilmente chegarão a ocupar um cargo público, sendo quase automaticamente alijadas pelo sistema. Mas apesar disso, existem os que dizem que todos são iguais e que não há a necessidade de políticas que busquem a equidade.

2.2 Moreira e o Combate ao Discurso da Meritocracia

Moreira (2017, p.410) descreve a existência de narrativas construídas em prol de um ideário de democracia racial e que contém uma ideologia que atribui capacidade e competência de atuar na vida pública unicamente a pessoas brancas.

Essas ideias se perpetuam ao longo do tempo e da estrutura racista, fazendo com que não se perceba estranha a ausência de pessoas negras dentro de universidades públicas e até no quadro de instituições privadas de alto nível, que contratam um mínimo de pessoas negras para os cargos de docência e liderança, em quantidade que não reflete o percentual de pessoas pretas e pardas na atual conjuntura da sociedade brasileira.

Em algumas situações, ocorre o que Abreu (2023) explica como tokenismo, que é a inclusão de poucas pessoas, como mulheres - também podem-se acrescentar os negros - passando a imagem equivocada de diversidade na organização. Dessa forma, tem-se a articulação das forças que controlam a estrutura racista para a manutenção do status de poder.

2.3 Almeida e o Racismo Estrutural

Almeida (2019) procura demonstrar de que forma o racismo se protraí no tempo e se mantém constante na estrutura social e do Estado, influenciando o Direito, a Economia, a implementação de políticas públicas, e até na maneira como as pessoas pensam sobre os semelhantes ou não semelhantes ao seu redor. Acrescenta que o racismo

não é apenas um comportamento individual, mas também de uma coletividade que alimenta e alimenta um modo perverso de preconceito, pela produção de estruturas fundamentadas no ordenamento jurídico, por governos, pelo capital e pelos valores enraizados na cultura humana.

3 METODOLOGIA

Em um primeiro momento, foi realizada a pesquisa documental em sites do Governo Federal, como diário oficial e site do Ministério do Planejamento. Em segundo momento, por meio de pesquisa bibliográfica, foi realizada a leitura de artigos científicos que tratam da temática do racismo e de ações afirmativas. Em terceiro momento houve a construção de um formulário de entrevista, survey, que foi aplicado, após aprovação do comitê de ética, a servidores públicos.

Por fim, em quarto momento, houve o confronto entre a literatura estudada, os dados constantes nos sites do Governo Federal - em especial no site do Ministério do Planejamento - e os dados adquiridos pela aplicação do survey a servidores públicos federais.

3.1 Revisão Documental

De começo, buscou-se informações, por meio da rede mundial de computadores, sobre a posse de pessoas negras no serviço público federal. No entanto, esse meio de pesquisa não se mostrou eficaz, pois não há padronização entre as maneiras de nomeação e exoneração de servidores públicos federais cotistas, o que atrapalhou a revisão documental. Houve a leitura da Constituição Federal no que diz respeito ao racismo, do Estatuto da Igualdade Racial; da Primeira Lei de Educação e de outras Leis que abordam a temática racial. Houve o acesso ao site de Gestão de Pessoas do Governo Federal e a verificação de dados.

3.2 Aplicação do Survey

O Survey foi aplicado a servidores públicos federais, entre os dias 17 de novembro e 07 de dezembro de 2023. O acesso aos servidores públicos se deu pelo envio do questionário

em grupos de WhatsApp cujos participantes eram servidores públicos da Administração Pública Federal.

3.3 Confronto de ideias

Por fim, houve o confronto de ideias, a partir da literatura estudada, os dados presentes no site do Governo Federal e dos dados adquiridos com a aplicação do Survey, procurou-se correlação entre as informações e dados existentes.

4 RESULTADOS

No presente capítulo serão apresentados os dados levantados pela aplicação do survey, que ocorreu entre os dias 17 de novembro e 7 de dezembro de 2023.

4.1 Dados importantes do survey aplicado aos servidores públicos

O acesso aos servidores públicos se deu pelo envio do questionário em grupos de Whatzapp cujos participantes eram servidores públicos da Administração Pública Federal e essas pessoas forneceram as informações a seguir que geraram uma série de gráficos e tabela que passarão a ser apresentados e denominados a partir de agora por figuras:

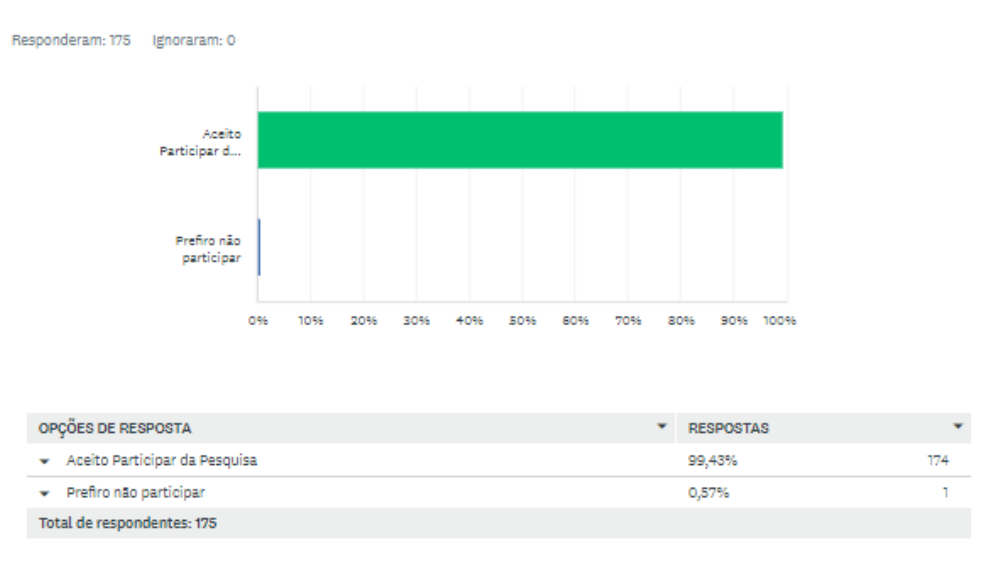


Figura 01 - pessoas que, pelo menos, acessaram o survey.

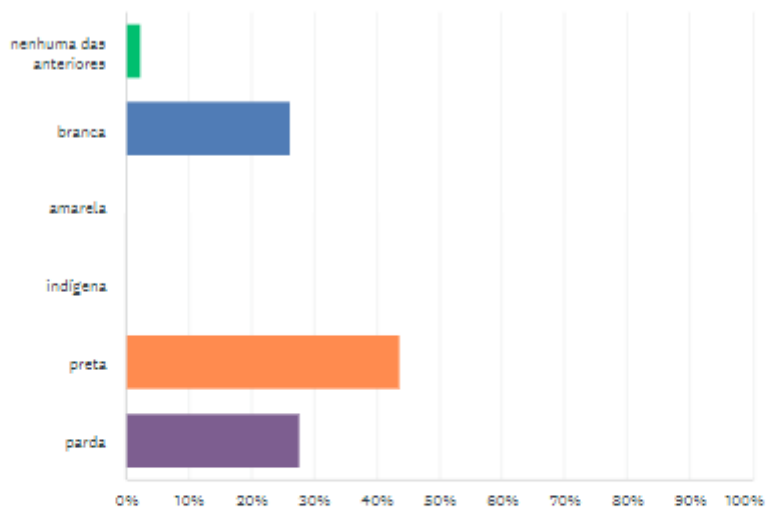
Observa-se da figura 01 que o percentual de pessoas que acessaram o questionário foi alto, 174 de 175 pessoas.

No mais, 174 pessoas que aceitaram participar da pesquisa, no entanto apenas 133 responderam as questões na escala Likert. Assim, houve o total de 41 pessoas que ignoraram o questionário.

A seguir, passa-se à interpretação das figuras geradas pelas respostas ao survey.

01) Você se declara pessoa:

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|--------------------------|-----------|------------|
| ▼ nenhuma das anteriores | 2,26% | 3 |
| ▼ branca | 28,57% | 38 |
| ▼ amarela | 0,00% | 0 |
| ▼ indígena | 0,00% | 0 |
| ▼ preta | 43,61% | 58 |
| ▼ parda | 27,82% | 37 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 2 – Classificação racial as pessoas que participaram da pesquisa segundo o IBGE.

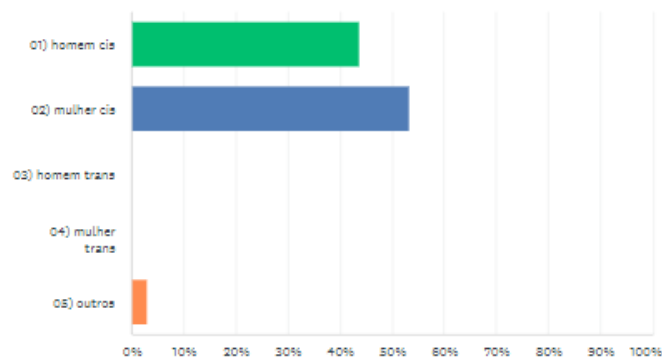
Foram 133 que responderam ao questionário e 42 pessoas que ignoraram o questionário. Destaca-se que responderam: nenhuma das Anteriores: 3 respondentes (2,26%); branca: 38 respondentes (28,57%); amarela: 0 respondentes (0%); indígena: 0 respondentes (0%); preta: 58 respondentes (43,61%); parda: 37 respondentes (27,82%).

Portanto, a partir desses dados, pode-se observar que: a maior parte dos respondentes se autodeclara "Preta", seguida por "Branca" e "Parda". Não houve ninguém que se identificasse como "Amarela" ou "Indígena". Um pequeno grupo de respondentes afirmou que não se identificam com nenhuma das categorias oferecidas.

Chama a atenção que um número alto de pessoas escolheu não responder à pergunta (42 dos 175 participantes não responderam), o que pode demonstrar tabu ou resistência ou indecisão em se identificar com fazendo a uma das categorias de autodeclaração possibilitadas pelo IBGE

02) Você se declara pessoa:

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|--------------------|-----------|------------|
| 01) homem cis | 43,61% | 58 |
| 02) mulher cis | 53,38% | 71 |
| 03) homem trans | 0,00% | 0 |
| 04) mulher trans | 0,00% | 0 |
| 05) outros | 3,01% | 4 |
| TOTAL | | 133 |

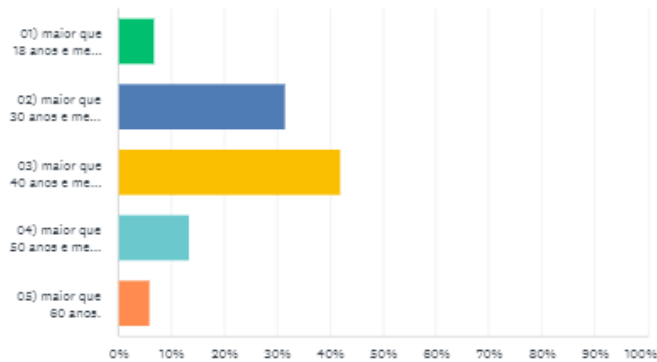
Figura 3 – Autodeclaração de gênero

Boa parte das pessoas que responderam se identifica como "Mulher Cis", seguida por "Homem Cis"; no caso em tela, não houve registro de autodeclaração de "Homem Trans" ou "Mulher Trans". Poucas pessoas responderam: "Outros" para se identificar.

Sobre a não existência de respostas nas categorias de "Homem Trans" e "Mulher Trans", podem-se checar a dois raciocínios: essas identidades não estavam presentes na amostra; ou que os participantes trans escolheram não se identificar nas categorias disponibilizadas pelo IBGE.

03) Você possui idade:

Responderam: 133 Ignoraram: 42



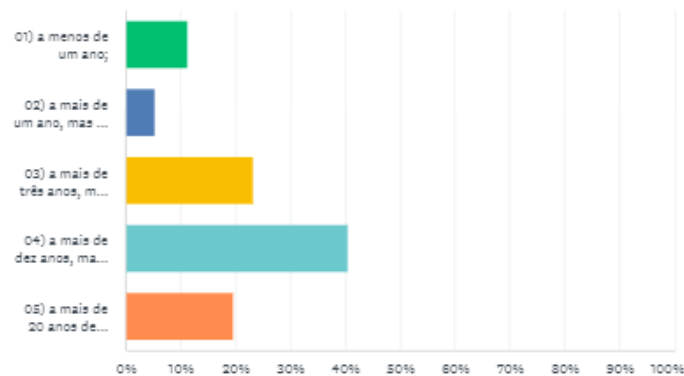
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|--|------------|
| ▼ 01) maior que 18 anos e menor que 29 anos; | 6,77% 9 |
| ▼ 02) maior que 30 anos e menor que 39 anos; | 31,58% 42 |
| ▼ 03) maior que 40 anos e menor que 49 anos; | 42,11% 56 |
| ▼ 04) maior que 50 anos e menor que 59 anos; | 13,53% 18 |
| ▼ 05) maior que 60 anos. | 6,02% 8 |
| TOTAL | 133 |

Figura 4 – Faixa de idade das pessoas que participaram da pesquisa.

A maior parte dos participantes possui idade entre 40 e 49 anos, seguida pela faixa de 30 a 39 anos. Além disso existe uma menor participação dos respondentes nas extremidades mais jovens, entre 18 e 29 anos, e mais velhas, com mais de 60 anos.

04) Você trabalha no serviço público federal:

Responderam: 133 Ignoraram: 42



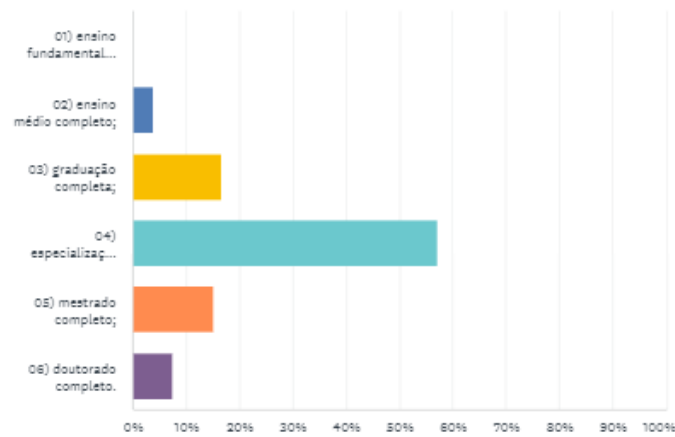
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|---|-----------|------------|
| ▼ 01) a menos de um ano; | 11,28% | 16 |
| ▼ 02) a mais de um ano, mas a menos de três anos; | 5,26% | 7 |
| ▼ 03) a mais de três anos, mas a menos de dez anos; | 23,31% | 31 |
| ▼ 04) a mais de dez anos, mas a menos de 20 anos; | 40,60% | 54 |
| ▼ 05) a mais de 20 anos de serviço. | 19,55% | 26 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 5 – Faixa de idade dos participantes da pesquisa.

Boa parte dos participantes possui um tempo de serviço considerável, com mais de 40% dos respondentes trabalhando um período entre dez e vinte anos no serviço público federal. Percebe-se que as pessoas que responderam ao item fazem parte da força de trabalho com um grau significativo de experiência. Já, uma menor proporção de participantes, menos de 20% dos respondentes, possui mais de vinte anos de serviço público federal, o que pode significar uma menor taxa de retenção a um período de longo prazo ou menos oportunidades para essas pessoas dentro do serviço público em períodos prolongados.

05) Qual o seu maior grau de instrução formal?

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|----------------------------------|------------|
| 01) ensino fundamental completo; | 0,00% 0 |
| 02) ensino médio completo; | 3,78% 6 |
| 03) graduação completa; | 16,54% 22 |
| 04) especialização completa; | 57,14% 76 |
| 05) mestrado completo; | 15,04% 20 |
| 06) doutorado completo. | 7,52% 10 |
| TOTAL | 133 |

Figura 6 – Grau de instrução dos participantes da pesquisa.

57,14% dos respondentes possuem especialização, o que demonstra um público respondente bem qualificado e o grau de instrução vai diminuindo quando maior a titulação.

06) Você habita qual unidade da federação?

Responderam: 133 Ignoraram: 42

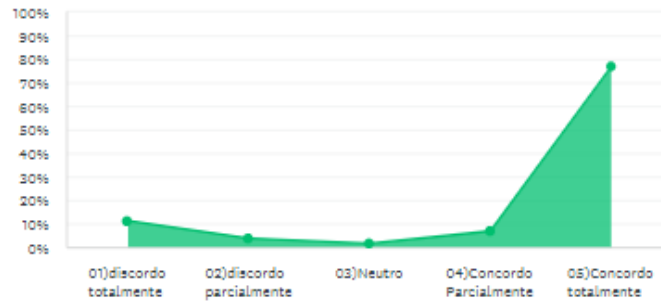
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|--------------------|-----------|------------|
| 01) AC | 0,00% | 0 |
| 02) AL | 0,75% | 1 |
| 03) AP | 0,00% | 0 |
| 04) AM | 0,75% | 1 |
| 05) BA | 3,76% | 5 |
| 06) CE | 0,75% | 1 |
| 07) ES | 1,50% | 2 |
| 08) GO | 6,77% | 9 |
| 09) MA | 0,75% | 1 |
| 10) MT | 0,00% | 0 |
| 11) MS | 2,28% | 3 |
| 12) MG | 6,02% | 8 |
| 13) PA | 0,75% | 1 |
| 14) PB | 3,76% | 5 |
| 15) PR | 2,28% | 3 |
| 16) PE | 0,00% | 0 |
| 17) PI | 0,00% | 0 |
| 18) RJ | 7,52% | 10 |
| 19) RN | 0,00% | 0 |
| 20) RS | 1,50% | 2 |
| 21) RO | 0,00% | 0 |
| 22) RR | 0,00% | 0 |
| 23) SC | 3,01% | 4 |
| 24) SP | 4,51% | 6 |
| 25) SE | 0,75% | 1 |
| 26) TO | 0,00% | 0 |
| 27) DF | 52,63% | 70 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 7 – Percentual de participantes da pesquisa por unidade da federação.

Observa-se que a maioria das pessoas que responderam a pesquisa se encontra no Distrito Federal, local com a maior concentração de servidores públicos, seguidos por Rio de Janeiro, Goiás e Minas Gerais. Alguns estados da federação como Tocantins, Roraima e Rondônia não contaram com participantes na pesquisa.

07.01) Eu concordo com a existência da política de cotas para ingresso por meio de concurso público no Governo Federal.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



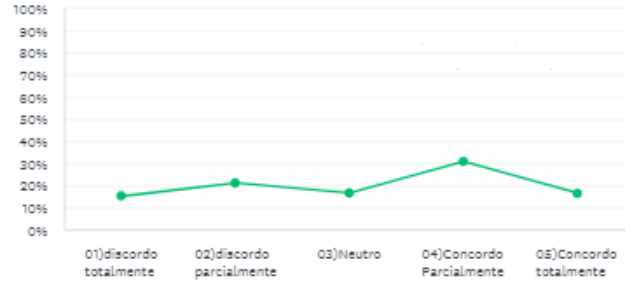
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|---------------------------|------------|
| 01) discordo totalmente | 11,28% 16 |
| 02) discordo parcialmente | 3,76% 5 |
| 03) Neutro | 1,50% 2 |
| 04) Concordo Parcialmente | 6,77% 9 |
| 05) Concordo totalmente | 78,69% 102 |
| TOTAL | 133 |

Figura 8 – Participantes da pesquisa que concordam com a política de cotas para negros para ingresso no Serviço Público Federal.

Ao se analisar o gráfico, observa-se um forte apoio à política de cotas para negros dentro do Serviço Público Federal. Esse número fica mais evidente quando se soma o percentual de pessoas que concordam parcialmente com percentual de pessoas que concordam totalmente, chegando a 83,46% dos respondentes.

07.02) As pessoas no meu ambiente de trabalho, na maioria, são a favor da política de cotas para negros adotada pelo Governo Federal, para ingresso por meio de concurso público.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|---------------------------|-----------|------------|
| 01) discordo totalmente | 16,04% | 20 |
| 02) discordo parcialmente | 21,05% | 28 |
| 03) Neutro | 16,54% | 22 |
| 04) Concordo Parcialmente | 30,83% | 41 |
| 05) Concordo totalmente | 16,54% | 22 |
| TOTAL | | 133 |

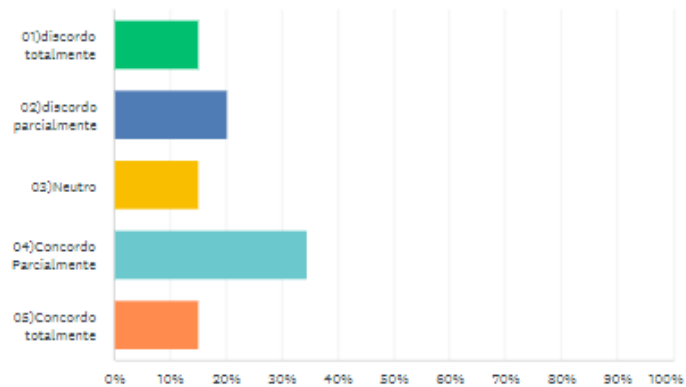
Figura 9 – Percepção dos respondentes sobre o apoio à política de cotas no seu ambiente de trabalho.

Observando a figura 9, percebe-se que os números desse gráfico mostram que uma parcela considerável dos respondentes, 30,83%, concorda parcialmente, o que sugere que embora exista apoio à política de cotas, este apoio pode vir com determinado grau de ressalvas ou condições. Observa-se também que ao se somar o número dos que discordam totalmente ou parcialmente, isso representa 36,09% do total de participantes da pesquisa, o que indica uma considerável oposição ou ceticismo no que diz respeito à política de cotas no ambiente de trabalho dos participantes da pesquisa. Já o número dos participantes que concordam totalmente é igual ao número dos participantes que se mantêm neutros (16,54%), o que aparentemente transparece uma divisão de opiniões ou um nível de incerteza no que diz respeito à política de cotas para ingresso no Serviço Público Federal.

Ao se comparar a Figura 9 com a Figura 8, percebe-se que os participantes da pesquisa visualizam uma menor concordância total com a política de cotas no seu local de trabalho do que a concordância que eles próprios expressam. Portanto, os respondentes podem ser encarados como resistência de pensamento dentro do seu ambiente de trabalho.

07.03) As pessoas no meu ambiente de trabalho concordam com a existência da política de cotas para negros adotadas pelo governo federal.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



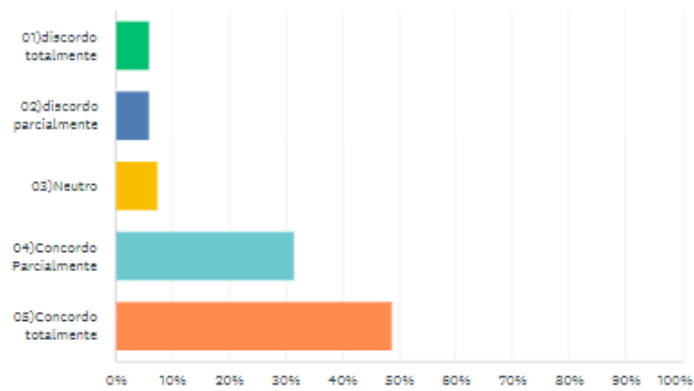
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|-----------------------------|-----------|------------|
| ▼ 01) discordo totalmente | 15,04% | 20 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 20,30% | 27 |
| ▼ 03) Neutro | 15,04% | 20 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 34,59% | 46 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 15,04% | 20 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 10 – Impressão das pessoas que participaram da pesquisa sobre as pessoas que trabalham em seu setor no que diz respeito ao apoio à política de cotas.

Ao se observar a figura 10 – verifica-se que a opinião mais comum é o acordo parcial com a utilização da política de cotas, o que é indicado por 34,59% dos participantes da pesquisa. Observa-se também que as opiniões parecem estar em sentidos contrários, com um total de 35,34% dos participantes da pesquisa respondendo com algum grau de discordância, ao se considerar a soma daqueles que discordam totalmente com aqueles de discordam parcialmente. É interessante e chama a atenção a mesma quantidade, nos extremos, das pessoas que responderam à pesquisa, 15,04% em cada lado, seja discordando totalmente, ou seja concordando totalmente. Número que também coincide com a proporção de participantes optou com a neutralidade, 15,04%. Isso pode transparecer indecisão sobre o assunto política de cotas ou falta de informação para se posicionar de maneira mais definida.

07.04) Eu sei como funciona o processo de heteroidentificação dos candidatos negros.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



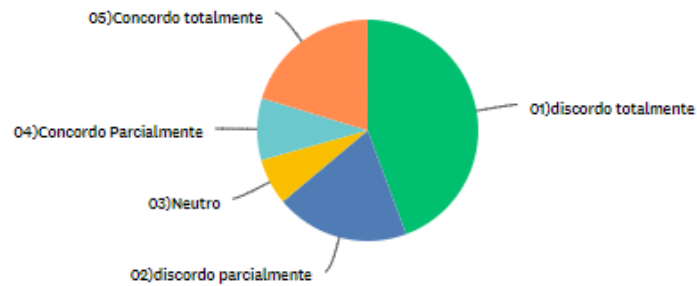
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|----------------------------|------------|
| ▼ 01)discordo totalmente | 6,02% 8 |
| ▼ 02)discordo parcialmente | 6,02% 8 |
| ▼ 03)Neutro | 7,52% 10 |
| ▼ 04)Concordo Parcialmente | 31,58% 42 |
| ▼ 05)Concordo totalmente | 48,87% 65 |
| TOTAL | 133 |

Figura 11 – Grau de conhecimento quanto o funcionamento da política de cotas.

As pessoas que participaram da pesquisa demonstraram elevado grau de conhecimento sobre como funciona a política de cotas para acesso aos cargos públicos no Poder Executivo Federal.

07.05) Eu nunca presenciei algum colega de trabalho contando piadas que possuíam por motivo de humor a raça do personagem.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|-----------------------------|-----------|------------|
| ▼ 01) discordo totalmente | 44,36% | 59 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 19,55% | 26 |
| ▼ 03) Neutro | 6,77% | 9 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 9,02% | 12 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 20,30% | 27 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 12 – Percepção sobre a utilização do racismo recreativo dentro do ambiente de trabalho.

Ao se observar a figura 12, percebe-se que 29,32% dos participantes da pesquisa concordam parcialmente ou totalmente que já presenciaram piadas raciais, o chamado racismo recreativo, no trabalho. Isso sugere que ainda existem condutas racistas e que precisam ser combatidas dentro desses ambientes de trabalho.

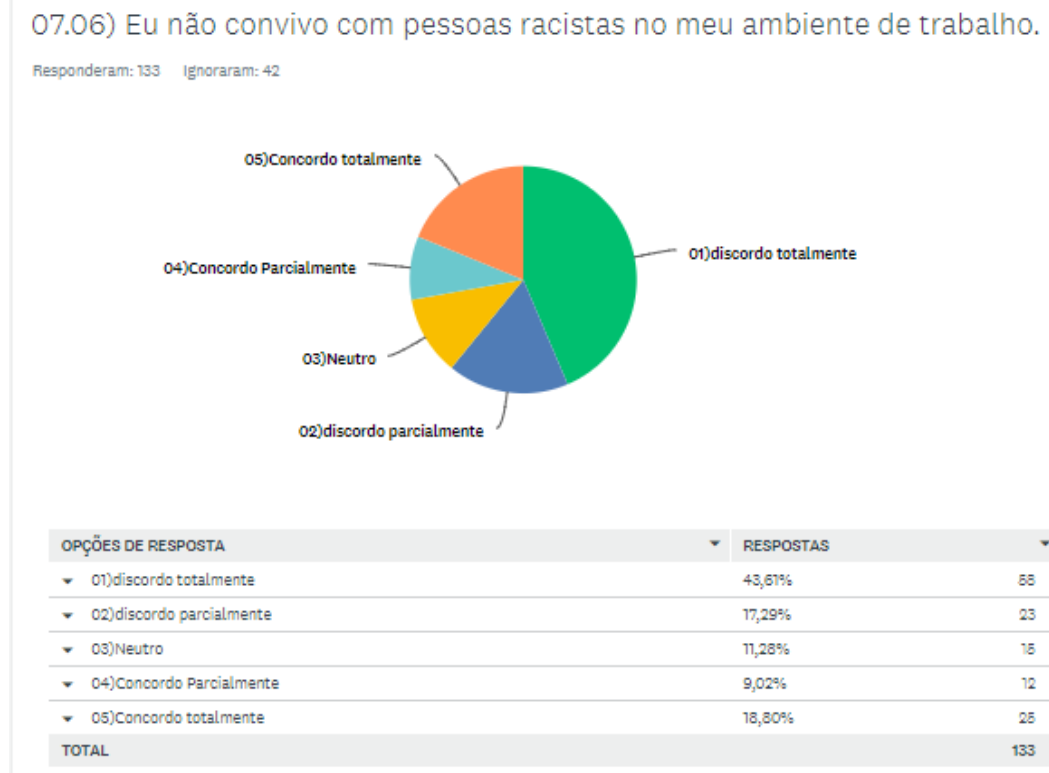


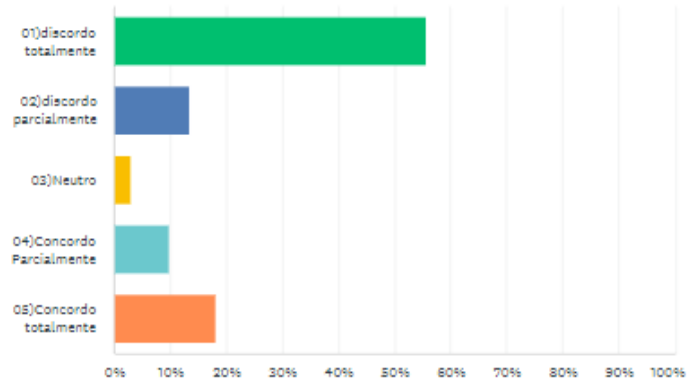
Figura 13 – Convívio com pessoas racistas no ambiente de trabalho.

Observando-se a figura 13, verifica-se que 18,80% das pessoas afirmam não conviver com pessoas racistas em seu ambiente de trabalho, no entanto mais de 43%, mais que o dobro do número de pessoas que concordam totalmente, afirmam que convivem com pessoas racistas em seus ambientes de trabalho, o que demonstra a necessidade de cuidado e cautela, para que se resolva essa situação. Esses números demonstram uma possibilidade de situação de sofrimento por parte das potenciais vítimas de racismo no ambiente de trabalho, por saberem que a qualquer momento podem ser atacadas.

Ao se comparar a figura 12 e a figura 13, observa-se que estão em consonância, pois mais de 44% das pessoas respondentes concordam totalmente que já presenciaram casos de racismo recreativo e quase 44% das pessoas respondentes discordam totalmente que não convivem com pessoas racistas no ambiente de trabalho. Essa comparação retrata fortemente a grande probabilidade da existência de racismo nesses ambientes de trabalho.

07.07) Eu sou totalmente a favor da ocupação dos cargos públicos levando-se em conta somente a meritocracia, a nota no concurso.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



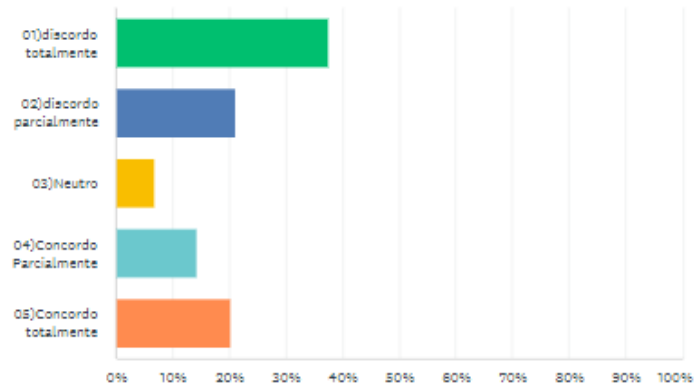
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|-----------------------------|------------|
| ▼ 01) discordo totalmente | 55,64% 74 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 13,53% 18 |
| ▼ 03) Neutro | 3,01% 4 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 9,77% 13 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 18,05% 24 |
| TOTAL | 133 |

Figura 14 – Grau de concordância dos participantes da pesquisa com o ingresso no Serviço Público pela meritocracia.

Um total de 55,64%, maioria absoluta dos participantes da pesquisa, discorda totalmente da ideia de que a ocupação dos cargos públicos deva ser unicamente em razão das notas dos candidatos. Assim, essas pessoas são contra a meritocracia para ingresso no Serviço Público Federal. Os números ficam mais evidentes se associadas as porcentagens dos que discordam totalmente e à dos que discordam parcialmente, alcançando 69,17% dos que de alguma forma são contra a meritocracia como forma exclusiva de avaliação.

07.08) No meu local de trabalho, eu vivo em um ambiente de equidade racial.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



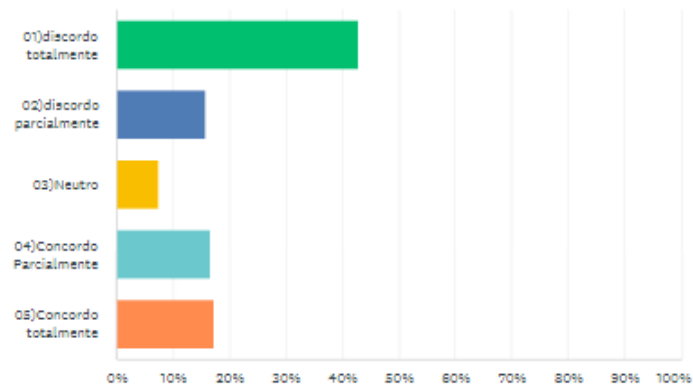
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|---------------------------|------------|
| 01) discordo totalmente | 37,59% 80 |
| 02) discordo parcialmente | 21,05% 28 |
| 03) Neutro | 6,77% 9 |
| 04) Concordo Parcialmente | 14,29% 19 |
| 05) Concordo totalmente | 20,30% 27 |
| TOTAL | 133 |

Figura 15 – Percepção sobre o ambiente de equidade em seu local de trabalho dos participantes da pesquisa.

Ao se observar a figura 15, uma parte significativa dos participantes, 37,59% dos participantes da pesquisa, discorda totalmente de que vivem em um ambiente de trabalho com equidade racial. A falta de equidade no ambiente de trabalho fica mais evidente ao se somar as respostas dos que discordam totalmente com a dos que discordam parcialmente, chegando-se a 78,19% dos respondentes se perceberem em um local de trabalho sem equidade racial.

07.09) Pelo menos um terço das pessoas concursadas perto de mim são pretas ou pardas.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|-----------------------------|-----------|------------|
| ▼ 01) discordo totalmente | 42,86% | 87 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 15,79% | 21 |
| ▼ 03) Neutro | 7,52% | 10 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 16,54% | 22 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 17,29% | 23 |
| TOTAL | | 133 |

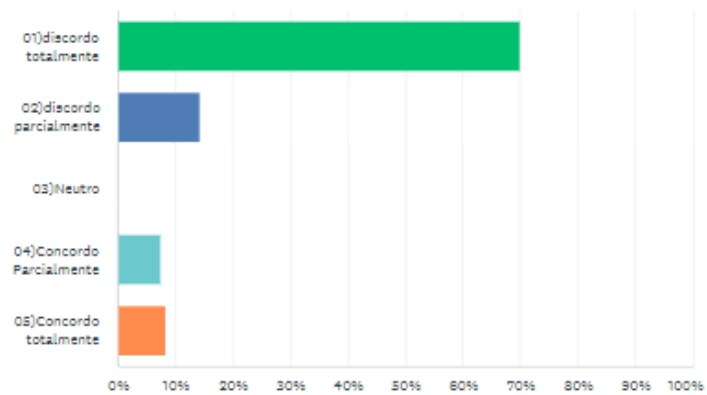
Figura 16 – Grau de percepção de que um terço ou mais das pessoas que compõe o ambiente de trabalho são negras.

Observando-se a figura 16, verifica-se que a maioria dos participantes da pesquisa, 42,86%, discorda totalmente da afirmação de que pelo menos um terço das pessoas concursadas próximas a eles são pretas ou pardas. Os números ficam mais evidentes ao se somar o número dos que discordam totalmente ou com o número dos que discordam parcialmente, atingindo o total de 58,65%. Esse valor indica que a maioria dos respondentes da pesquisa percebe que menos de um terço de seus colegas próximos são de cor preta ou parda.

Ao se comparar as figuras 15 e 16, observa-se que as somas dos valores das pessoas que discordam totalmente com as que discordam parcialmente são 58,64 e 58,65%, respectivamente, em cada figura. Portanto, observa-se que a informação de que não se vive em um ambiente de equidade racial está em consonância com a informação de que se percebe que um terço ou mais das pessoas que compõe o ambiente de trabalho não são pessoas negras.

07.10) Na minha opinião as pessoas negras possuem as mesmas condições de acesso à educação do que as pessoas não negras.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



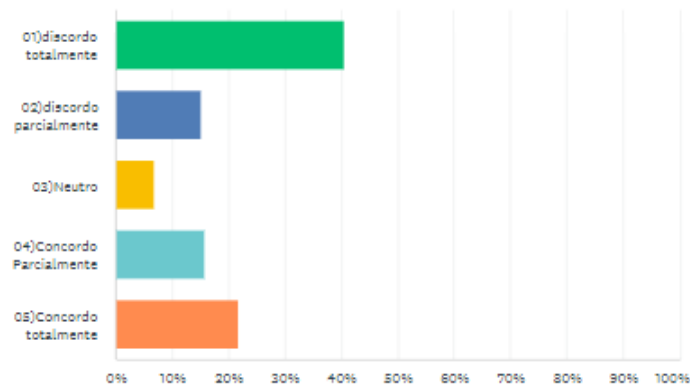
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|-----------------------------|------------|
| ▼ 01) discordo totalmente | 69,92% 93 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 14,29% 19 |
| ▼ 03) Neutro | 0,00% 0 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 7,52% 10 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 8,27% 11 |
| TOTAL | 133 |

Figura 17 – Percepção dos participantes da pesquisa sobre a igualdade de condições de acesso à educação de pessoas negras e de pessoas não negras.

A soma dos participantes da pesquisa que discordam totalmente com os que discordam parcialmente da afirmação de que pessoas negras possuem as mesmas condições de acesso à educação que pessoas não negras é de 84,21%. Nesse quesito não há respondentes neutros, portanto parece que todos os participantes da pesquisa possuem uma opinião formada sobre a questão.

07.11) As pessoas negras com as quais eu convivo são estimuladas a estudar da mesma forma que as pessoas não negras.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



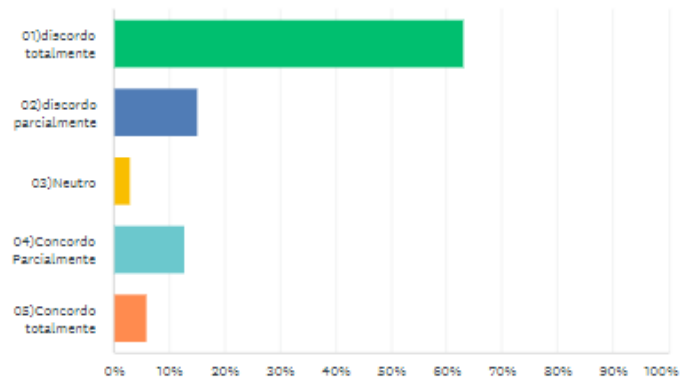
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|----------------------------|------------|
| ▼ 01)discordo totalmente | 40,60% 54 |
| ▼ 02)discordo parcialmente | 15,04% 20 |
| ▼ 03)Neutro | 6,77% 9 |
| ▼ 04)Concordo Parcialmente | 15,79% 21 |
| ▼ 05)Concordo totalmente | 21,80% 29 |
| TOTAL | 133 |

Figura 18 – Percepção dos pesquisados sobre os estímulos aos estudos dedicados às pessoas negras em seu ambiente.

A figura 18 apresenta a maioria dos participantes, 55,64%, como discordando totalmente ou discordando parcialmente da assertiva, da ideia de que as pessoas negras com as quais convivem são estimuladas a estudar da mesma forma que as pessoas não negras. No entanto, a parcela de 21,8% dos participantes, parcela significativa, concorda totalmente com a afirmação. Isso indica que esses 21,8% observam as pessoas negras sendo igualmente estimuladas a estudar.

07.12) A maioria das pessoas negras com as quais eu convivo, aparentemente, possuem as mesmas condições financeiras que as pessoas não negras.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



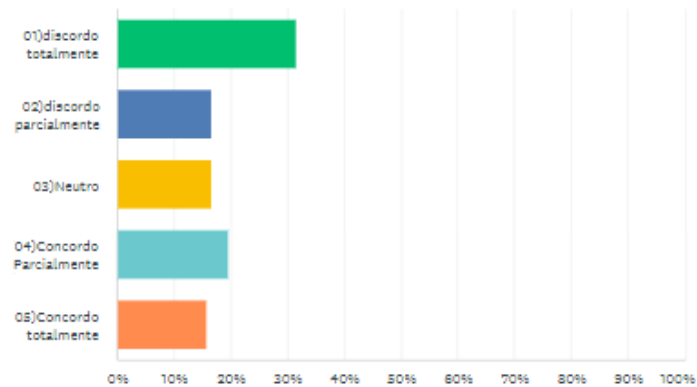
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|---------------------------|------------|
| 01) discordo totalmente | 63,16% 84 |
| 02) discordo parcialmente | 15,04% 20 |
| 03) Neutro | 3,01% 4 |
| 04) Concordo Parcialmente | 12,78% 17 |
| 05) Concordo totalmente | 6,02% 8 |
| TOTAL | 133 |

Figura 19 – Percepção dos participantes da pesquisa sobre as condições socioeconômicas dos negros de seu convívio.

A figura 19 apresenta 78,2%, a maioria dos participantes, valor obtido somando-se os que discordam totalmente e os que discordam parcialmente, como pessoas que percebem que as pessoas negras com as quais convivem não têm as mesmas condições financeiras que as pessoas não negras com as quais também convivem. Portanto há a consciência de que há disparidade financeira entre negros e não negros, com as pessoas negras em situação de desvantagem.

07.14) O meu local de trabalho incentiva o letramento racial.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



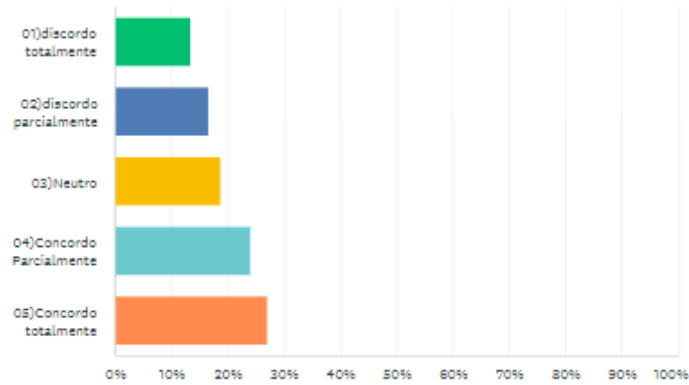
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS |
|---------------------------|------------|
| 01) discordo totalmente | 31,58% 42 |
| 02) discordo parcialmente | 16,54% 22 |
| 03) Neutro | 16,54% 22 |
| 04) Concordo Parcialmente | 19,55% 26 |
| 05) Concordo totalmente | 15,79% 21 |
| TOTAL | 133 |

Figura 20 – Percepção dos respondentes sobre o incentivo ao letramento racial em seus ambientes de trabalho.

Ao se observar a figura 20, percebe-se uma divisão de opiniões. Por um lado, 48,12%, somando-se os que discordam totalmente e os que discordam parcialmente, sentem que o letramento racial não é incentivado no seu local de trabalho. Por outro lado, 35,34% dos participantes acreditam que existe incentivo ao letramento racial.

07.15) Eu acredito que a política de cotas para negros no meu órgão tem sido respeitada.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



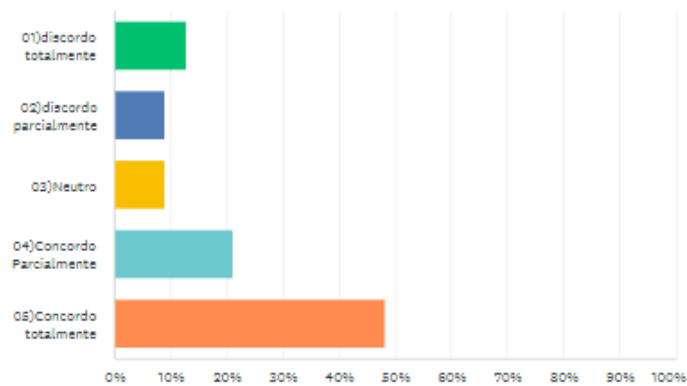
| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|-----------------------------|-----------|-----|
| ▼ 01) discordo totalmente | 13,53% | 18 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 16,54% | 22 |
| ▼ 03) Neutro | 18,80% | 25 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 24,08% | 32 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 27,07% | 36 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 21 – Respeito à política de cotas dentro do órgão do respondente.

Observa-se pela leitura da figura 21 que 50,38% dos participantes da pesquisa, valor obtido somando-se o número das pessoas que participaram da pesquisa e que concordam parcialmente com o número dos que concordam totalmente, acredita que a política de cotas para negros é respeitada pelo seu órgão de trabalho. No entanto, o percentual de 30,08% dos participantes, somando os que discordam totalmente e os que discordam parcialmente, não creem que a política de cotas para negros é respeitada em seus órgãos. No mais, uma proporção significativa de respondentes, 19,55%, encontra-se neutra. Isso mostra que a falta de conhecimento sobre a implementação e o respeito à política de cotas em seu ambiente de trabalho ou incerteza sobre sua eficácia podem estar presentes.

07.16) Eu acredito que os cotistas possuem o mesmo desempenho de não cotistas.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|----------------------------|-----------|------------|
| ▼ 01)discordo totalmente | 12,78% | 17 |
| ▼ 02)discordo parcialmente | 9,02% | 12 |
| ▼ 03)Neutro | 9,02% | 12 |
| ▼ 04)Concordo Parcialmente | 21,05% | 28 |
| ▼ 05)Concordo totalmente | 48,12% | 64 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 22 – Percepção sobre o desempenho dos cotistas

A figura 22 mostra o entendimento dos respondentes da pesquisa sobre o desempenho dos cotistas no serviço público. Somando-se os que concordam parcialmente com os que concordam totalmente, obtém-se 69,917 dos respondentes e demonstrando que a maioria absoluta acredita no desempenho positivo dos cotistas.

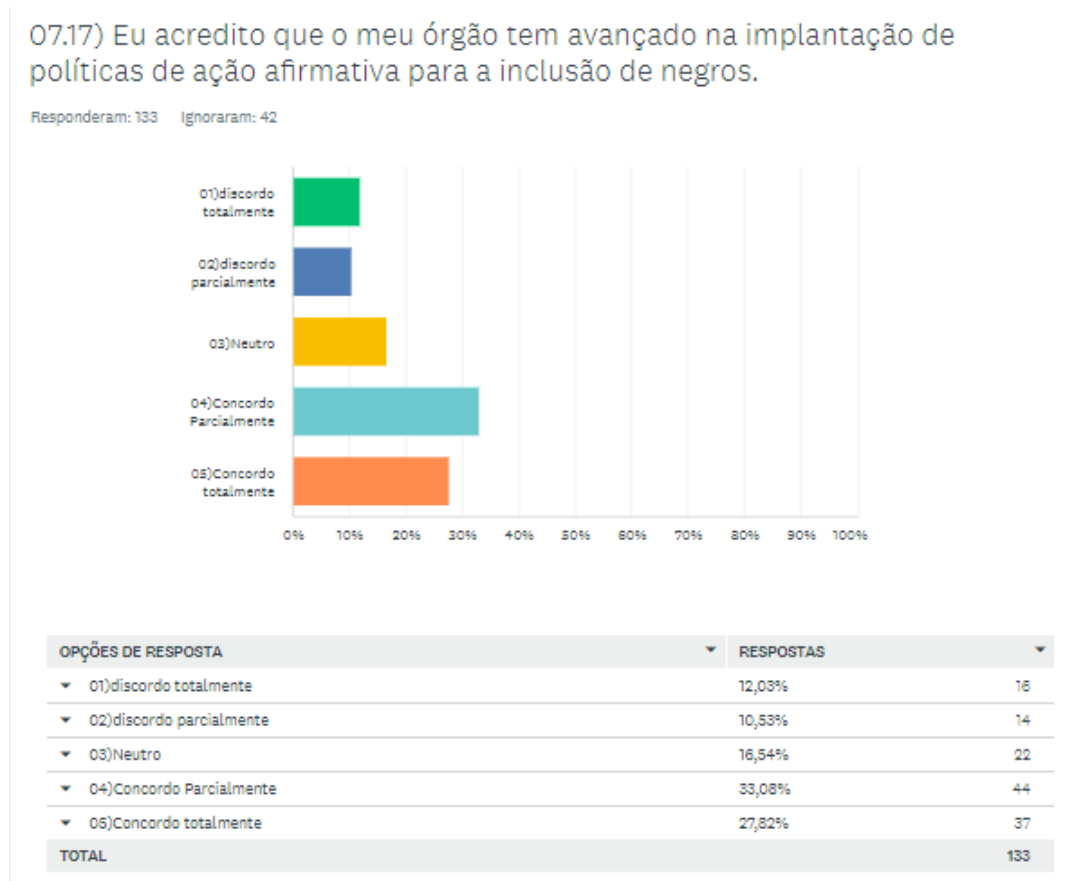


Figura 23 – Avanço na implementação da política de cotas nos órgãos em que os participantes da pesquisa trabalham.

Ao se observar a figura 23, verifica-se que o somatório daqueles participantes da pesquisa que concordam parcialmente com os que concordam totalmente com a afirmação de que há avanço na implementação da política de cotas dentro de seus órgãos é de 60,9%, o que mostra que a maioria dos respondentes percebe avanço na implementação de políticas de cotas em seus órgãos. No entanto, 22,56% dos participantes parecem crer que seu órgão não tem avançado na implementação das políticas de cotas.

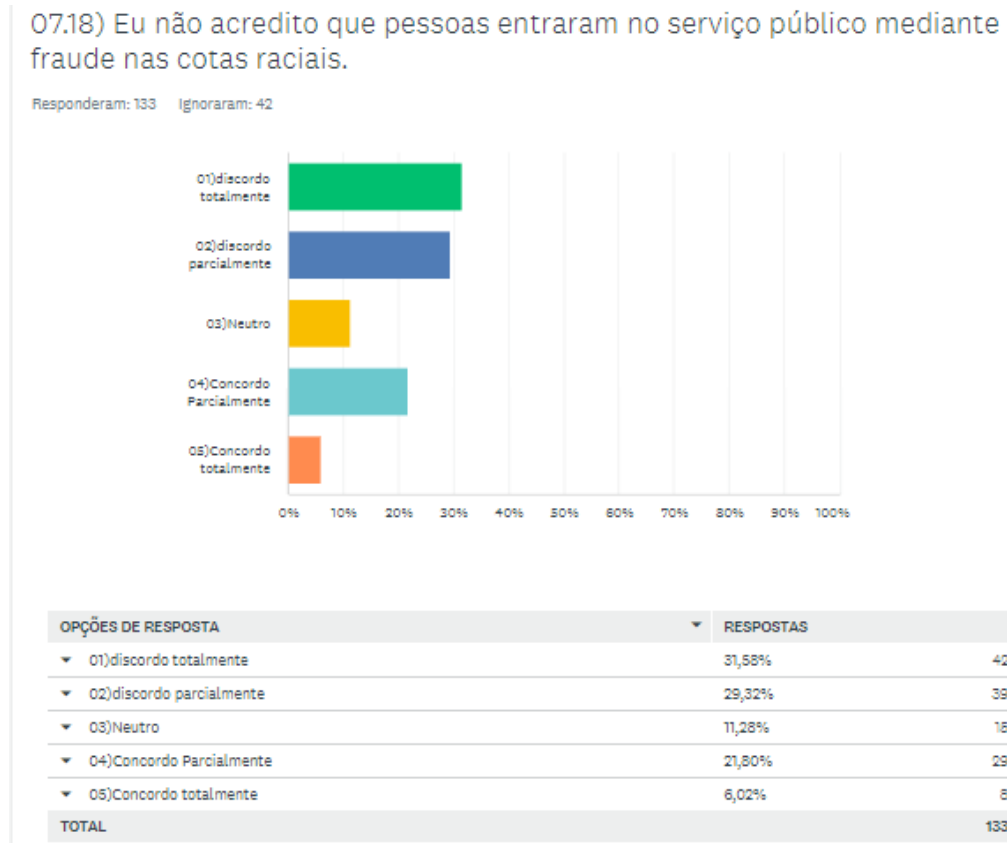
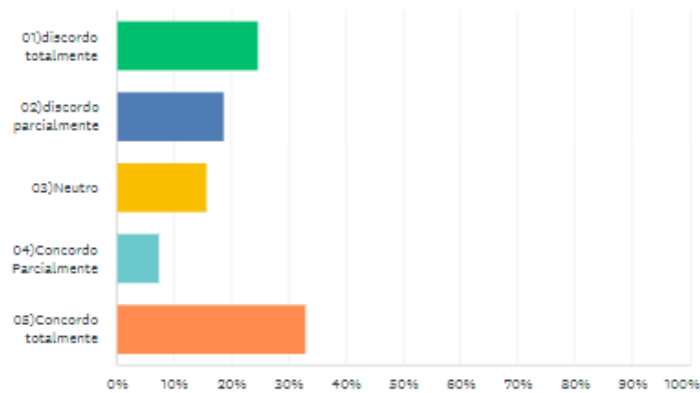


Figura 24 – Grau de concordância sobre a probabilidade de fraude em concursos.

Ao se observar a figura 24, verifica-se que 60,9% dos participantes da pesquisa, somando-se os que discordam totalmente e os que discordam parcialmente, tende a acreditar que haja fraudes nas cotas raciais no serviço público. Nesse sentido, parece importante realizar pesquisa futura sobre o mecanismo de controle para que essas fraudes não ocorram, como a formação das bancas de heteroidentificação. O assunto é polêmico e merece destaque.

07.19) Eu não conheço nenhum caso de fraude em concurso público por meio das cotas dentro do meu órgão.

Responderam: 133 Ignoraram: 42



| OPÇÕES DE RESPOSTA | RESPOSTAS | |
|-----------------------------|-----------|------------|
| ▼ 01) discordo totalmente | 24,81% | 33 |
| ▼ 02) discordo parcialmente | 18,80% | 25 |
| ▼ 03) Neutro | 15,79% | 21 |
| ▼ 04) Concordo Parcialmente | 7,52% | 10 |
| ▼ 05) Concordo totalmente | 33,08% | 44 |
| TOTAL | | 133 |

Figura 25 – Conhecimento de casos de fraude dentro de concursos públicos nos órgãos públicos dos participantes da pesquisa.

Somando-se os votos das pessoas que concordam totalmente com o voto das pessoas que concordam parcialmente, observa-se que 40,60% das pessoas não conhecem casos de fraudes em concursos públicos à sua volta. No entanto, 43,6% dizem conhecer algum tipo de fraude dentro de seus órgãos, o que é preocupante.

Comparando-se a figura 24 com a figura 25, verifica-se a necessidade de aprimoramento da forma de entrada dentro do serviço público por meio das cotas. Assim, reforça-se a necessidade de um estudo pormenorizado sobre as bancas de heteroidentificação, instituição que seleciona os candidatos que entrarão pelo sistema de cotas ou não.

4.2 Dados do Serviço Público Federal disponibilizados pelo Ministério do Planejamento

Ao se visitar o site do Ministério do Planejamento, foi possível recolher informações que alimentaram o seguinte banco de dados, apresentado na figura a seguir.

Distribuição de servidores ativos por etnia entre dezembro/2013 e dezembro/2022

| Mês Ano | Branca | Amarela | Indígena | Negra | Parda | Não Informado | Total Geral | % Pretos Pardos |
|-------------|---------|---------|----------|-------|---------|------------------|----------------|-----------------------|
| Dez 2013 | 289.437 | 17.385 | 2.104 | 1.842 | 177.042 | 29.380 | 642.027 | 35,0% |
| Dez 2014 | 282.475 | 17.478 | 2.141 | 1.870 | 179.215 | 30.222 | 633.458 | 35,4% |
| Dez 2015 | 295.513 | 17.572 | 2.179 | 1.898 | 181.307 | 30.554 | 632.157 | 35,6% |
| Dez 2016 | 298.552 | 17.666 | 2.218 | 1.927 | 183.414 | 30.888 | 630.856 | 35,7% |
| Dez 2017 | 301.590 | 17.760 | 2.256 | 1.955 | 185.536 | 31.224 | 629.555 | 35,8% |
| Dez 2018 | 304.629 | 17.854 | 2.295 | 1.984 | 187.673 | 27.048 | 607.833 | 35,9% |
| Dez 2019 | 307.667 | 17.948 | 2.333 | 2.012 | 189.825 | 28.903 | 609.852 | 36,0% |
| Dez 2020 | 310.706 | 18.042 | 2.372 | 2.041 | 191.992 | 29.888 | 609.233 | 36,1% |
| Dez 2021 | 313.744 | 18.136 | 2.410 | 2.069 | 194.174 | 30.814 | 608.614 | 36,2% |
| Dez 2022 | 321.202 | 12.407 | 2.081 | 1.866 | 171.866 | 24.532 | 564.999 | 36,2% |

Figura 26 – Distribuição dos servidores ativos por etnia entre dezembro de 2013 e dezembro de 2022.

Ao se verificar a figura 26 – observa-se que a porcentagem de servidores pretos e pardos combinados, ou seja, de servidores negros, apresenta uma variação quase imperceptível ao longo de quase 10 anos. Iniciando-se com 35,0% em dezembro de 2013, atingindo o ápice de 36,2% em dezembro de 2022.

Brasil (2023, p.1), em junho de 2014, foi criada a Lei 12.990, que reservam 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos da Administração Pública Federal, para provimento de cargos efetivos e de empregos públicos. No entanto, com a criação da Lei, em efeitos práticos, a alteração do número de servidores negros, de 35,0% em dezembro de 2013 para 36,2% em dezembro de 2022, não parece significativa.

O Portal do Servidor, vinculado ao Ministério do Planejamento, também traz a informação do número de servidores públicos na Administração Pública Federal no mês de outubro de 2023, classificados por raça nos padrões do IBGE.

| Seção | | | | Resultados | | | |
|---|--|--|--|------------|-----|---------------|--------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Despesas de Pessoal <input type="checkbox"/> Servidores <input type="checkbox"/> Carreiras <input type="checkbox"/> Ingressos <input type="checkbox"/> Cargos e Funções <input type="checkbox"/> Aposentadorias <input checked="" type="checkbox"/> Cor <input type="checkbox"/> Deficiência <input type="checkbox"/> Desligamento <input type="checkbox"/> Afastamento | | | | Ano | Mês | Cor | Quantidade de Vínculos (Anual) |
| Total de Seleç... | | | | | | | 1.219.132 |
| | | | | 2023 | Out | Amarela | 27.875 |
| | | | | 2023 | Out | Branca | 610.994 |
| | | | | 2023 | Out | Indígena | 4.325 |
| | | | | 2023 | Out | Não Informado | 184.915 |
| | | | | 2023 | Out | Parda | 326.474 |
| | | | | 2023 | Out | Preta | 64.549 |

Figura 27 – Servidores públicos federais ativos em outubro de 2023.

A figura 27 mostra a quantidade de 326.474 servidores pardos e de 64.549 servidores pretos, totalizando 391.023 pessoas negras, no mês de outubro de 2023, na Administração Pública Federal, o que equivale a 32,07% do número de servidores ativos. o que equivale a uma diferença de, 4,13 pontos percentuais para menos, em relação a dezembro de 2022.

4.3 Discussão importante e relações

Apesar de todas as variações, mesmo que mínimas, no número de servidores, não se pode deixar de destacar que o percentual de pessoas brancas da amostra, que responderam ao questionário, 26,32% dos respondentes, é um número bem diferente do percentual 50,12% de servidores públicos federais que se declaram brancos dentro da Administração Pública Federal. Assim, infere-se que: a) o questionário pode não ter chegado ao alcance dos servidores brancos; b) o questionário pode ter chegado aos servidores brancos, mas esses se mostraram-se inseguros para responder à pesquisa sobre a lei de cotas e os servidores negros se mostraram sensíveis ao tema; ou c) o questionário pode ter chegado aos servidores brancos, mas esses se mostraram-se indiferentes à pesquisa sobre lei de cotas e os servidores negros se mostraram sensíveis ao tema. Considerando as pesquisas de Mbembe (2014, p. 66) a indiferença, como o abandono e certas formas de enclausuramento, ou mesmo de condenação à morte, são faces do racismo, a alternativa c) pode ser a resposta.

Em razão dessa indiferença e da prevalência das outras faces do racismo, há a inversão da proporcionalidade, a maioria da população brasileira formada por pessoas negras e a não representatividade da população negra dentro do serviço público. Pode-se dizer que ocorre no serviço público o que Almeida 2020, explica acontecer na academia, e em outras instituições sociais, pois o racismo é estrutural. Segundo Almeida (2020, p.45), o racismo acadêmico é o conjunto de escolhas epistemológicas, pela inexistência

de um corpo discente e docente diverso em razão da raça e pela criação de obstáculos vindos da meritocracia, da burocracia e do poder econômico que são obstáculos para o acesso e/ou a permanência de pessoas negras no espaço. O racismo possui a lógica estrutural da inferiorização e se mostra presente dentro do serviço público, da academia, da iniciativa privada e de todos os espaços possíveis e imagináveis, dificultando a ocupação mais rápida e efetiva dos espaços, como se depreende da análise da figura 02 e demonstrando a possibilidade de pessoas não negras discutirem a questão racial dentro do serviço público, colaborando com a pesquisa.

Como se sabe que mais de 50% da população brasileira é negra, sugere-se o aumento do percentual da lei de cotas para também, no mínimo, 50% das vagas disponíveis para os concursos de nível federal. Essa política promoverá rapidamente as ações afirmativas e a tendência é que essas ações sejam revogadas a partir do momento que se alcance a equidade.

Por fim, uma reavaliação do sistema de heteroverificação, e não heteroideclaração, pois é necessária a percepção que a sociedade tem do candidato, não somente da percepção que o candidato tem de si mesmo. As bancas precisam receber treinamento padronizado, de excelência e que eleve o nível dos membros da banca, verdadeiro instrumento de promoção da equidade racial e que combate as fraudes nesse tipo de concurso público.

5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

A partir de agora, passa-se às considerações finais sobre o tema que é polêmico e controverso. Serão discutidos desproporcionalidade, possíveis razões da desproporcionalidade, inferiorização e ocupação de espaços.

5.1 Da desproporcionalidade entre os números de servidores declarados brancos que responderam o survey e cadastrados no Ministério da Gestão

Antes de tudo é importante destacar a massiva presença de servidores públicos negros, principalmente do sexo feminino, participando da presente pesquisa. Infelizmente, o número de pessoas brancas que receberam o survey e responderam é desproporcional ao percentual de servidores que se declaram brancos dentro da Administração Pública Federal. Segundo Mbembe (2014, p. 66), isso é manifestação do racismo por meio da indiferença às ações que podem contribuir com a ascensão do negro. Nessa mesma direção se organiza o pensamento de Moreira (2010, p. 852) ao afirmar que são desenvolvidas narrativas articuladas que procuram demonstrar que todas as pessoas possuem as mesmas condições de serem selecionadas em qualquer concurso que queiram. Esse discurso, explicado por Moreira, reforça a indiferença apresentada por Mbembe. O que também é reforçado pela inversão na pirâmide, de maneira que a maioria da população brasileira seja negra, mas somente algo em torno de 30% dos servidores públicos federais são pessoas negras.

5.2 Falta de equidade, necessidade de sensibilização e combate ao racismo recreativo

No mais, parte predominante dos participantes da pesquisa se encontrara com uma falta de afinidade de pensamento com os outros trabalhadores de seus setores, quando o assunto é equidade racial no setor público. Nesse sentido, mostra-se necessária a política de promoção de letramento racial, sempre procurando não só letrar, mas também sensibilizar os servidores dos mais diversos níveis, principalmente do alto escalão, pois possuem poder decisório.

Acrescenta-se a ideia de que as pesquisas demonstraram que ainda existem pessoas que se utilizam do racismo recreativo para depreciarem a imagem das pessoas negras. Esse dado é reforçado pela mesma pesquisa, no sentido de que percentual equivalente, algo em torno de 30%, dos entrevistados afirmou que convivem com pessoas

racistas em seus ambientes de trabalho.

Ao se analisar os dados disponibilizados pelo Ministério do Planejamento, destacando a quantidade de pessoas negras que entraram no Serviço Público após a implementação da Lei de Cotas, observa-se que a lei não atingiu o seu objetivo de tornar o serviço público mais diverso. Portanto, sugere-se estudo que venha a tratar das formas perversas do racismo que impedem pessoas negras que ocuparem cargos no serviço público, e de estratégias relacionadas ao pacto da branquitude, que dificultam a ascensão de negros no serviço público. Uma solução seria a implementação de programas de mentoria para pessoas que pretendem se tornar servidores públicos, com uma bolsa auxílio que supra as necessidades pessoais de maneira que esse candidato possa se dedicar inteiramente aos estudos com a finalidade de ser aprovado no concurso.

REFERÊNCIAS

ABREU, Thaís Calixto de. A diversidade de gênero na alta administração: tokenismo, conexões pessoais e diretoras de enfeite. 2023. Tese de Laurea - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

ALMEIDA, S. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019. 264 p. ISBN 978-85-98349-75-6
BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm acesso em 13 abr. 2023.

BRASIL. Lei n. 1, de 15 de outubro de 1827. Estabelece a instrução elementar no Brasil.

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.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos concursos públicos federais e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Decreto 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. disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11443.htm . acesso em 14 abr. 2023

COSTA, Gilberto. Entrada de professores negros em universidades públicas é abaixo de 1%. Agência Brasil, Brasília, 08 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-12/entrada-de-professores-negros-em-universidades-publicas-e-abaixo-de-1#:~:text=O%20percentual%20de%20pretos%20e,lei%3A%2020%25%20das%20vagas.> Acesso em: 08 dez. 2023.

INOCÊNCIO, Aline de Oliveira; HLENKA, Vanessa. Principais causas para a desistência de alunos no ensino médio. Revista Eletrônica Científica Inovação e Tecnologia, 2017 v. 8, n. 16.

Lei n. 1, de 1837. Estabelece disposições sobre a Instrução Primária no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 1837.

JORNAL DA UFRGS. Mesmo sendo maioria na população brasileira, negros ainda têm baixa representatividade no meio acadêmico. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/mesmo-sendo-maioria-na-populacao-brasileira-negros-ainda-tem-baixa-representatividade-no-meio-academico/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

JORNAL DO SENADO. Senado adota cota de 20% para negros nas contratações. Jornal do Senado, Brasília, Ano XX, n. 4.083, quarta-feira, 14 de maio de 2014. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/502716/2014-05-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

MOREIRA, Adilson José. Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica. Revista de Direito Brasileira, v. 18, n. 7, aprovado em 03/05/2017. doi: 10.5585/rdb.v18i7.635.

MOREIRA, Adilson José. Direito, poder, ideologia: discurso jurídico como narrativa cultural / Law, power, ideology: legal discourse as cultural narrative. *Revista Brasileira de Ciência Política*, Brasília, v. 2, n. 2, p. 199-226, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-33522010000200010&script=sci_arttext. Acesso em: 15 abr. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-33522010000200010>.

MUNANGA, Kabengele. Identidade, cidadania e democracia: algumas reflexões sobre os discursos anti-racistas no Brasil. *Resgate: Revista Interdisciplinar de Cultura*, v. 5, n. 1, p. 17-24, 1996.

MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil - Identidade nacional versus identidade negra*. São Paulo: Annablume, 1999.

RICCI, Larissa. Cotas raciais: jovem lesada por fraude fala sobre importância da denúncia. *Estado de Minas*, 11 de janeiro de 2021. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2021/01/11/interna_gerais,1225748/cotas-raciais-jovem-lesada-por-fraude-fala-sobre-importancia-da-denuncia.shtml. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

SOUZA, Marcilene Garcia de. *Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná*. 2010. 457 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2010. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/106249>>.

STF. Supremo Tribunal Federal. ADPF: 186 DF, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI. Data de Julgamento: 26/04/2012. Data de Publicação: DJe Public 20/10/2014.