

MULHERES NEGRAS NO SERVIÇO PÚBLICO – APLICAÇÃO DA LEI 12.990/2014 NO IFB

BLACK WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE - THE APPLICATION OF LAW 12.990/2014 AT THE FEDERAL INSTITUTE OF BRASÍLIA

Mônica Rocha dos SANTOS (IFB)

Diene Ellen Tavares SILVA (IFB)

RESUMO: O presente trabalho versa sobre a inserção das mulheres negras no serviço público por meio da Lei 12.990 de 2014 dentro do quadro docente do Instituto Federal de Brasília – IFB. Tendo por objetivo apresentar a aplicação da lei 12.990/2014 pelo IFB e recomendar um olhar interseccional nas ações afirmativas, em especial nas cotas raciais no serviço público. Foi usada a metodologia qualitativa, adotada para adicionar dados quantitativos, bem como, pesquisa bibliográfica e documental que aborda sobre raça, gênero, políticas públicas, cotas raciais e cotas no serviço público, análise dos editais de concurso para docente do IFB do ano de 2016, assim como as listas de aprovados e de convocação do mesmo concurso. Os resultados da pesquisa permitem pensar como apesar de uma legislação que garante as cotas no serviço público ainda é difícil para as pessoas negras, em especial as mulheres negras, estarem em cargos de prestígio dentro das instituições e sendo estes processos seletivos pensados e elaborados por pessoas brancas, fica ainda mais difícil vencer as barreiras por eles impostas. As mudanças estão acontecendo de forma tímida, demonstrando que precisamos cada vez mais de políticas públicas interseccionais que visem combater as desigualdades sociais, raciais e de gênero.

354

PALAVRAS-CHAVE: Raça. Gênero. Políticas Públicas.

Mulheres negras no serviço público

O presente artigo surge como um desdobramento da pesquisa desenvolvida no Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão Pública. Tem como objetivo apresentar a aplicação da Lei de Cotas no serviço público pelo Instituto Federal de Brasília e recomendar um olhar interseccional nas ações afirmativas, em especial as cotas raciais, no serviço público para efetivas mudanças no mercado de trabalho no que se refere à aquisição de mulheres negras em postos de prestígio e bem remuneradas.

A presença feminina está por toda organização social e nos mais diversos papéis que desempenham no mundo do trabalho e na sociedade. Elas quase sempre têm que lidar com fatores adversos. Na luta pela sobrevivência e responsável pelo sustento familiar, as mulheres negras saem de casa e ganham os espaços públicos convivendo diariamente com as mais variadas manifestações de preconceitos e estigmas.

Para Sueli Carneiro (2011, p. 110), “o acesso ao emprego e ao trabalho é condição primordial para a reprodução da vida, e sua exclusão é também a primeira forma de negação desse direito básico da cidadania”. Silvio Almeida (2018) complementa essa ideia identificando como o discurso meritocrático anula a questão racial como preponderante para a desigualdade educacional. Ainda salienta como processos seletivos contribuem para a falácia da meritocracia.

Sendo assim, ações governamentais que visem combater essa ideia e promover a democratização do acesso são essenciais, pois, “Quem pode duvidar da importância para a luta antidiscriminatória de se ter uma mulher negra em posições geralmente associadas a homens brancos na academia, nos meios de comunicação e no judiciário?” (ALMEIDA, 2018, p.84). Em outro ponto, o autor continua:

A meritocracia se manifesta por meio de mecanismos institucionais, como os processos seletivos das universidades e concurso público. Uma vez que a desigualdade educacional está relacionada com a desigualdade racial, mesmo nos sistemas de ensino público e universalizados, o perfil racial dos ocupantes de cargos de prestígio no setor público e dos estudantes nas universidades mais concorridas reafirma o imaginário que, em geral, associa *competência e mérito* a condições como *branquitude, masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade* (ALMEIDA, 2018, p. 63).

As mudanças nesse quadro vêm se alterando lentamente com algumas iniciativas governamentais, como as cotas raciais e sociais no ensino superior. Porém, percebe-se que ainda estamos distantes de uma educação igualitária para todos os seguimentos sociais e que possibilite a entrada no mercado de trabalho em condições de equidade. Almeida relata em seu livro *O que é racismo estrutural?* (2018) que:

Desde que comecei a integrar as ações do movimento negro e a estudar a fundo as relações raciais, passei a prestar atenção no número de pessoas negras nos ambientes que frequento, e que papel desempenham. Nos ambientes acadêmicos e próprios ao exercício da advocacia percebi que, na grande maioria das vezes, era uma das poucas, senão a única pessoa negra nestes lugares na condição de advogado e de professor.

Entretanto, esta percepção se altera completamente quando, nestes mesmos ambientes, olho para os trabalhadores da segurança e da limpeza: a maior parte negros e negras como eu, todos uniformizados, provavelmente mal remunerados, quase imperceptíveis aos que não foram “despertados” para as questões raciais como eu fora (ALMEIDA, 2018, p. 47).

No que tange as mulheres negras, sempre conviveram com o trabalho, e mesmo após o fim legal da escravização, elas continuaram sendo as responsáveis pelo sustento das suas famílias. Na maioria das vezes a informalidade foi à saída encontrada por essas mulheres para se manterem. As mulheres negras, sozinhas ou em coletivos, enfrentaram batalhas pela sobrevivência, que ainda hoje são modelos para os movimentos sociais. Um exemplo dessa luta coletiva é a organização do movimento feminista negro no Brasil, que, como observa Djamilia Ribeiro (2018, p.45):

Desde a década de 1970, militantes negras estadunidenses como Beverly Fisher denunciavam a invisibilidade das mulheres negras dentro da pauta de reivindicação do movimento. No Brasil, o feminismo negro começou a ganhar força no fim da mesma década e no começo da seguinte, lutando para que as mulheres negras fossem sujeitos políticos.

As várias opressões que recaem sobre a mulher negra (sociais, raciais, de gênero, religiosas, orientação sexual etc.) contribuem para a atual condição em que se encontram no mercado de trabalho. As mulheres negras pobres trabalham mais, em atividades escondidas do grande público e recebem menos que outros grupos sociais, exercendo a mesma função, segundo o IBGE 2014. Para Almeida (2018, p.81), no que se refere à divisão racial do trabalho,

pode ser ainda amplamente constatada nas sociedades contemporâneas, pois mesmo em países onde o racismo não é abertamente praticado pelo

Estado ou em que há leis antirracistas, indivíduos pertencentes a grupos minoritários recebem salários menores e estão mais expostos a trabalhos insalubres ou precarizados. (ALMEIDA, 2018, p.81)

As mulheres negras historicamente tiveram suas demandas como saúde, educação, moradia, negligenciada pelos governos. E muitas vezes, elas mesmas enquanto sujeitos, também foram esquecidas pelos governantes e pela sociedade de forma geral.

Sendo assim, o acesso à educação de qualidade e a qualificação para o mercado de trabalho, ainda são difíceis para elas. Entendendo as mulheres negras como vítimas do racismo institucional é essencial a elaboração de políticas públicas que se propõe a romper o ciclo das desigualdades. Como afirma Ribeiro,

Quando muitas vezes é apresentada a importância de se pensar políticas públicas para as mulheres, comumente ouvimos que as políticas devem ser para todos. Mas quem são esses “todos” ou quantos cabem nesses “todos”? Se mulheres, sobretudo negras, estão num lugar de maior vulnerabilidade social justamente porque essa sociedade produz essas desigualdades, se não se olhar atentamente para elas, se impossibilita o avanço de modo mais profundo. Melhorar o índice de desenvolvimento humano de grupos vulneráveis deveria ser entendido como melhorar o índice de desenvolvimento humano de uma cidade, de um país (RIBEIRO, 2017, p. 41).

Fica evidente que para promoção de igualdade e diversidade é necessário criar políticas públicas que deixem de lado o discurso universal, incapaz de atender às demandas das mulheres negras e de outros grupos minorizados, e passe a pensar propostas e ações voltadas para os grupos em situação de maior vulnerabilidade, neste caso, as mulheres negras.

Como exemplo de política pública, que pretende alterar o atual quadro da inserção da população negra no serviço público temos a Lei 12.990/2014. Apesar da Lei de cotas nas universidades terem proporcionado o acesso dessa população ao ensino superior, ainda não se observou o mesmo no que se refere ao mercado de trabalho. A Nota Técnica nº 17 de 2014, elaborada pelo IPEA, ressalta a necessidade de outras políticas públicas para mudanças no perfil do mercado de trabalho:

Assim, pode-se constatar que o impacto das cotas no ensino superior deve ser paulatino, não representando uma mudança em curto prazo no perfil do mercado de trabalho, muito menos das ocupações públicas. Para estes campos, as ações afirmativas não são, de nenhuma forma, dispensáveis. Pelo contrário, são cada vez mais necessárias para alavancar o esforço afirmativo na formação destes indivíduos, que, ao terem acesso ao ensino superior não têm, de imediato, todos os fatores de vulnerabilização e desvantagem acumulados em sua trajetória, imediatamente sanados (SILVA; SILVA, 2014, p.14).

A mesma Nota Técnica questiona os critérios neutros dos processos seletivos, que muitas vezes se justificam pelo “mérito” do candidato.

O peso do racismo e da sua intervenção na conformação de pontos de partida, acesso desigual a ativos e tratamento social diferenciado também fica evidenciado na administração pública, apesar dos critérios considerados impessoais de seleção para cargos efetivos. Isto se justifica porque, assim como ocorre no ingresso no ensino superior, a despeito de critérios pretensamente neutros de seleção, resta evidente que não há iguais condições de formação e preparação dos candidatos, além de constatarem-se níveis de condição de vida mais precários vivenciados pela população negra (SILVA; SILVA, 2014, p.5).

O peso do racismo não pode ser desconsiderado, pois este fator interfere não apenas no acesso aos bens econômicos-culturais, mas também na forma como este indivíduo vai ser socialmente tratado. Só é possível usar critérios meritocráticos quando há igualdade material que permita isso.

As cotas no serviço público pretendem mudar a realidade da inserção da população negra nesses espaços e estimular práticas similares na iniciativa privada. A adoção do critério racial é fundamental para que o Estado e a sociedade reconheçam o racismo como estrutural e, ao mesmo tempo, proponham soluções para combatê-lo. Como colabora Bárbara Estanislau *et al* (2015, p.19):

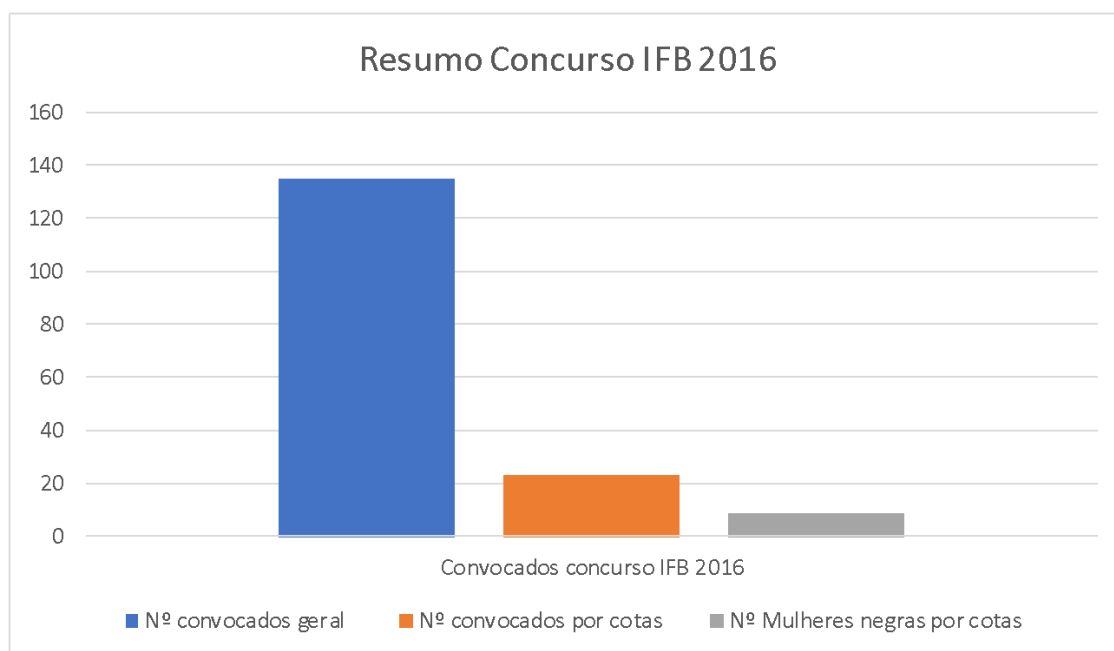
A adoção de cotas raciais pretende mudar a realidade da inserção da população negra no serviço público, para que assim se possam irradiar outras ideias e valores, tanto para a população negra, mas também e principalmente para a sociedade em geral. Para IPEA (2014, p.3) houve um grande avanço na concepção e atuação do governo federal com a adoção de cotas raciais no serviço público a partir da Lei 12.990/2014, notadamente, ao propor cotas com critério racial único, reconhece o peso do racismo como elemento estruturante das desigualdades e que limita a determinados grupos o usufruto de níveis mais elevados de progresso social alcançado pela sociedade brasileira. Assim, justifica-se a adoção de cotas raciais para que tais barreiras estruturais possam ser enfrentadas com mais equidade pela população negra. (ESTANISLAU *et al*, 2015, p.19)

A Lei 12.990/2014 não contempla as questões de gênero, o que não contribui para o ingresso das mulheres negras no serviço público, principalmente em cargos de chefia, melhores remunerados ou de status social. Essa disparidade de gênero foi abordada por Paula Cristina da Silva Barreto (2015) referindo-se aos docentes da Universidade Federal da Bahia (UFBA), mas que se aplica também ao serviço público de forma geral. Ela afirma que “no que diz respeito a gênero, nos chama ainda a atenção inexistirem políticas de ação afirmativa nas IES públicas ou privadas visando combater a desigualdade de gênero” (BARRETO, 2015, p.49). Essa questão é importante e não pode ser dissociada, já que a mulher negra é a base da pirâmide social, recebendo os menores salários e exercendo atividades de menor prestígio.

O recorte de raça e gênero possibilita perceber como são necessárias políticas públicas interseccionais para que realmente sejam eficazes no que se refere à igualdade de gênero e raça dentro das instituições públicas e privadas. Pois, mesmo existindo uma paridade de gênero no que se refere à entrada destes profissionais na instituição, isso não é visualizado quando se realiza o recorte de raça, mostrando que as mulheres negras continuam longe de ocupar diferentes cargos na administração pública, principalmente quando esses são de status social.

O Instituto Federal de Brasília – IFB é um exemplo de instituição pública que realizou processo seletivo aplicando a Lei 12.990/2014. A análise desse processo identifica como ainda precisamos avançar em políticas públicas interseccionais de gênero e raça.

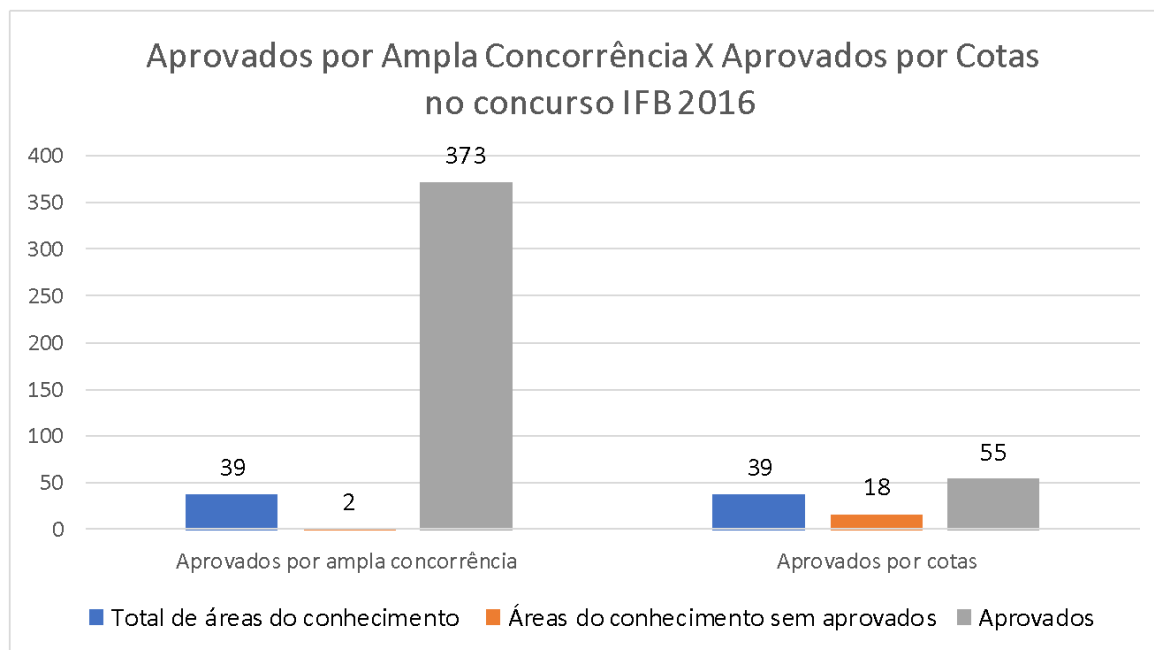
No último concurso do IFB, em 2016, dos 135 convocados apenas 9 candidatas foram mulheres negras que concorreram às cotas raciais. No gráfico abaixo, percebe-se que do total de convocados, apenas 23 candidatos foram aprovados concorrendo pelas vagas destinadas às cotas raciais. Esses números mostram que apesar da existência de um aparato legal para a entrada de negros no serviço público ainda existem barreiras que impedem a concretização da Lei.



Fonte: Elaborada pela pesquisadora com base no edital, lista de aprovados e lista de convocação do concurso IFB 2016.

Como os processos seletivos são pensados e elaborados na sua maioria por brancos, fica difícil vencer as barreiras por eles impostas como, afirma Cidinha da Silva (2016), construídas unicamente com o propósito de manter privilégios. A falsa ideia de meritocracia está presente nesses processos, colaborando para a errônea ideia de que os negros não estão presentes nesses cargos por não terem competência.

O próximo gráfico evidencia que mesmo participando de processos seletivos que aplicam a Lei 12.990/2014, os negros continuam não sendo aprovados nesses processos e, por consequência, não ocupando cargos públicos considerados de prestígio social. A ideia da meritocracia ganha força, e a população negra continua longe destes espaços.



Fonte: Elaborada pela pesquisadora com base nas listas de aprovados em ampla concorrência e pretos e pardos do concurso IFB 2016.

No concurso para docente de 2016 do IFB, 46% das 39 áreas do conhecimento não tiveram aprovados por cotas. Em números absolutos, foram 18 áreas sem aprovação por cotas, em que, em algum momento do processo seletivo, o candidato foi reprovado. Esse fato sugere que precisamos de outras medidas para complementar a aplicação da Lei, pois essa ainda não demonstra os resultados tão almeçados da entrada da população negra nos mais variados espaços e cargos.

A entrada dessas profissionais - docentes negras - nas instituições é importante por significar representatividade para os alunos que podem visualizar possibilidades tendo referências negras na instituição. Mas, não significa, na maioria das vezes, poder, como salienta Almeida (2018). Nem para o indivíduo, nem para o grupo que ela/ele representa.

É necessário que esses indivíduos não só estejam dentro dessas instituições, mas também levem as demandas de seu grupo para esses espaços. Esse processo tem uma carga emocional e laboral muito grande. É importante salientar que as profissionais negras que entram na instituição não são obrigadas a pautarem as questões raciais e de gênero.

As mudanças ainda são tímidas. Identificar o impacto da Lei 12.990/2014 no corpo docente do IFB se mostra tarefa árdua e com poucos resultados, visto que a implementação da Lei só foi aplicada em dois editais de docentes e que essa aplicação não se mostra suficiente para a entrada desses profissionais, já que muitos componentes curriculares não tiveram aprovados por cotas raciais.

Para efetivo impacto positivo da lei, esses profissionais deveriam não só entrar na instituição para exercer o cargo em que foram aprovados, mas participarem dos espaços de decisão, ocupando funções na estrutura administrativa, como diretores e coordenadores, fato que percebemos em pequena escala para os negros de forma geral e, em especial, para as mulheres negras.

Para além do debate potente das cotas nas universidades públicas no Brasil, é preciso romper com o silêncio institucional que exclui as mulheres negras dos postos de trabalho no serviço público. Fica evidente a necessidade de criação de políticas públicas interseccionais, que visem a combater as desigualdades sociais, raciais e de gênero.

Um caminho importante está sendo trilhado com as políticas de ações afirmativas, principalmente as cotas raciais, contribuindo para o ingresso e permanência do jovem negro nas universidades públicas e privadas. Porém, essas políticas ainda não contemplam um recorte de gênero.

Portanto, ainda fica difícil perceber mudanças efetivas no mercado de trabalho no que se refere à aquisição de mulheres negras em postos de prestígio e bem remunerados. Mostrando que precisamos desse olhar interseccional para uma real mudança na estrutura social. A implementação da Lei 12.990/2014 foi um passo importante para o mundo do trabalho, possibilitando cotas raciais no serviço público, contudo a questão de gênero ainda persiste. Neste sentido, não tivemos a pretensão de esgotar o tema, mas contribuir para a discussão sobre as cotas no serviço público com um olhar interseccional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

BARRETO, Paula Cristina da Silva. **Gênero, raça, desigualdades e políticas de ação afirmativa no ensino superior.** Revista Brasileira de Ciências Políticas, nº16. Brasília, janeiro - abril de 2015, pp. 39-64.

BRASIL. Lei 12.990, de 09 de junho de 2014, **Reserva aos negros vagas em concursos públicos.**

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, 2011.

DA SILVA, Cidinha. **#Parem de nos matar!** ed.-São Paulo: Ijuma, 2016.

ESTANISLAU, Bárbara et al. **A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da lei de cotas.** VIII Congresso Consad de Gestão Pública, Brasília, v. 1, n. 8, p.1-26, 26 maio 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira.** 2014.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Nota Técnica nº 17, sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013.** Brasília: Ipea, 2014.