

Raça e serviço público no Brasil: emprestando a Burocracia Nacional

Silmara Cristiane Gomes

Professora no Centro Universitário Senac de São Paulo (Brasil)

gomessilmara@hotmail.com

Anny Karine de Medeiros

Doutora pela Fundação Getúlio Vargas (Brasil)

annykmediros@gmail.com

Resumo

O presente artigo tem por objetivo analisar o efeito dos concursos públicos sobre a composição racial dos servidores públicos brasileiros, à luz da reflexão sobre movimentos históricos de discriminação no mercado de trabalho brasileiro. A burocracia brasileira foi escolhida como recorte neste momento pois, dentre outros motivos, trata-se de uma parcela significativa do mercado de trabalho. Parte-se de revisão bibliográfica para identificar fontes de informação e triangular dados secundários de institutos de pesquisa oficiais que auxiliam na construção do objetivo proposto. Como contribuição, espera-se ampliar essa janela de pesquisa, encontrar e fortalecer caminhos para combater a desigualdade racial e ampliar a diversidade em diferentes espaços sociais. .

Palavras-Chave

Mercado de trabalho; Inclusão racial; Concurso público; Desigualdade; Burocracia

Race and public service in Brazil: racefying the National Bureaucracy

Abstract

This article aims to analyze the effect of civil service exams on the racial composition of Brazilian civil servants, in the light of reflections on historical movements of discrimination in the Brazilian labor market. The Brazilian bureaucracy was chosen as focus at this moment because, among other reasons, it represents a significant portion of the labor market. The article starts with a bibliographic review to identify sources of information and triangulate secondary data from official research institutes that help in the construction of the proposed objective. As a contribution, it is expected to expand this research window, find and strengthen ways to combat racial inequality and expand diversity in different social spaces.

Keywords

Labor market; Racial inclusion; Public tender; Inequality; Bureaucracy

Raza y servicio público en Brasil: empretando la Burocracia Nacional

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar el efecto de los exámenes de la función pública en la composición racial de los funcionarios públicos brasileños, a la luz de reflexiones sobre los movimientos históricos de discriminación en el mercado de trabajo brasileño. La burocracia brasileña fue elegida como foco en este momento porque, entre otras razones, es una porción significativa del mercado laboral. Se inicia con una revisión bibliográfica para identificar fuentes de información y triangular datos secundarios de institutos oficiales de investigación que ayuden en la construcción del objetivo propuesto. Como aporte, se espera ampliar esta ventana de investigación, encontrar y fortalecer formas de combatir la desigualdad racial y ampliar la diversidad en diferentes espacios sociales.

Palabras clave

Mercado laboral; Inclusión racial; Tierno; Desigualdad; Burocracia

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Silmara Cristiane Gomes - Centro Universitário Senac. Av. Eng. Eusébio Stevaux, 823 - Santo Amaro, São Paulo - SP, 04696-000, Brasil. URL: <https://www.sp.senac.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 07/08/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 10/03/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.60807>

INTRODUÇÃO

Conforme contextualiza Belo (2023), é nítida a menor ocupação de negros no mercado de trabalho brasileiro, em especial em cargos de maior poder e maiores salários, em que pese a predominância de negros no país. Dados do Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdade Racial (Cedra) apontam como a participação de pretos ou pardos no mercado de trabalho no Brasil é inferior à participação de brancos, e ainda mais discrepante quando observa-se a renda média de cada um. Segundo os dados (Cedra, 2023), apenas 4,2% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas pretas, frente a 59% de ocupação por pessoas brancas.

A partir deste cenário, o presente artigo tem por objetivo analisar o efeito dos concursos públicos sobre a composição racial dos servidores públicos brasileiros, à luz da reflexão sobre movimentos históricos de discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

Cargos públicos ocupados por meio de concurso público são apenas uma fração da composição do setor público brasileiro, mas permitem traçar análises ao terem como pressuposto um processo seletivo diferente do padrão do mercado de trabalho brasileiro. Em pese os efeitos do racismo estrutural e a construção histórica do acesso à educação no país, sugere-se que o processo de acesso ao serviço público por meio de prova de conhecimentos e habilidades, apesar de suas limitações, contribui para uma distribuição um pouco mais equânime e representativa. Não se trata de uma defesa do concurso público como garantia de meritocracia, mas uma evidência de como o preconceito racial opera no mundo do trabalho, em especial quando a forma de acesso independe da análise individualizada do seletor.

A burocracia brasileira foi escolhida como recorte neste momento pois, dentre outros motivos, trata-se de uma parcela significativa do mercado de trabalho, correspondendo a cerca de 17% dos vínculos de trabalho formais no Brasil entre 1985 e 2019, segundo dados do Atlas do Estado Brasileiro (IPEA, 2023). A partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/Ministério do Trabalho), o Atlas (IPEA, 2023) destaca que 16,9% dos vínculos de trabalho estão no setor público, seja em âmbito federal, estadual ou municipal, somando-se a 1,31% de vínculos em empresas públicas ou mistas, e 0,648% de vínculos na administração pública indireta. Vale a consideração de que estes números refletem as diferentes formas de acesso, sendo o universo de pesquisa do presente artigo um recorte específico a respeito dos cargos de ocupação civil acessados mediante concurso público.

Em termos de abordagem metodológica, o artigo parte de uma densa revisão bibliográfica para identificar fontes de informação e triangular dados secundários que auxiliam na construção do objetivo proposto. Dois fatores permitem análises comparativas de longo alcance: a existência de dados agregados em séries históricas produzidas por importantes institutos de pesquisa, somado

ao regramento claro e a institucionalização ao longo de diferentes gestões das formas de acesso ao setor público.

Enquanto limites da pesquisa, o presente artigo reconhece mas não esmiúça o papel de ações afirmativas para a composição dos quadros da administração pública. Destaca-se que o serviço público civil estatutário é apenas uma parte da burocracia brasileira, havendo ainda lacunas e abismos em outras áreas, em especial cargos eletivos e comissionados, razão pela qual defende-se a ampliação da agenda de pesquisa no tema, e em especial a adoção de ações afirmativas de curto, médio e longo prazo, adotadas não apenas para o setor público.

Como contribuição imediata, pretende-se trazer luz ao tema e incentivar pesquisas quali e quantitativas que ajudem a expandir a compreensão sobre o tema, em especial subsidiando ações e medidas que venham a melhorar o cenário atual. Como contribuição teórica, pretende-se articular as ideias de grandes pensadores brasileiros à análise de um recorte do mercado de trabalho, convidando outros pesquisadores a ampliar essa janela de pesquisa, encontrar e fortalecer caminhos para combater a desigualdade racial e ampliar a diversidade em diferentes espaços sociais.

O artigo está dividido nesta introdução, seguida da explicação sobre a abordagem metodológica adotada. Posteriormente são detalhados como referencial teórico questões de raça no Brasil e a composição da burocracia brasileira, para então traçar a análise de dados e as considerações finais.

1. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Questões raciais, de gênero, de capacitismo, entre outras questões no âmbito da diversidade, têm ganhado espaço nas discussões sobre trabalho nas organizações públicas e privadas. Todas são questões pertinentes e de extrema importância para os estudos organizacionais e devem ter seu campo de pesquisa explorado. A diversidade racial, por sua vez, busca a inclusão de negros, indígenas, asiáticos, judeus, dentre outras raças historicamente discriminadas. Neste artigo apenas um recorte específico é tratado, considerando a inclusão dos negros no mercado de trabalho.

O artigo parte de um resgate da literatura sobre raça no Brasil para contextualizar os movimentos históricos de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando e vinculando as informações com séries históricas estatísticas. Considerando o referido recorte e a amplitude e temporalidade do tema, optou-se por privilegiar informações de institutos nacionais de pesquisa com grande periodicidade. Desta forma, o artigo utiliza dados secundários do IBGE, RAIS/MTE, SIAPE/ME, do Atlas do Estado brasileiro (IPEA) e do Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdade

Racial (Cedra). O Cedra, vale contextualizar, é uma iniciativa recente de pesquisadores brasileiros que busca “mostrar de maneira contundente o que é a desigualdade racial no Brasil” (Cedra, 2023).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Questões de raça no Brasil

As questões relativas ao racismo estrutural impostas ao negro desde a sua chegada ao território brasileiro auxiliam a compreender a situação econômico social do negro no Brasil atual e suas inúmeras nuances. Os primeiros relatos de africanos trazidos para o Brasil se referem a um período entre 1516 e 1526, no contexto da escravidão. No fim do século XVI o tráfico se estabelece diretamente com Angola.

Os africanos, transplantados como escravos para a América, viram a sua vida e o seu destino associar-se a um terrível sistema de exploração do homem pelo homem, em que não contavam senão como e enquanto instrumento de trabalho e capital (FERNANDES, p.27, 2008)

O negro foi utilizado como instrumento de trabalho na agricultura, na mineração de ouro e nas atividades domésticas. Escravizado, sem direito a utilizar seu próprio nome e segregado de qualquer condição de cidadania, vale ressaltar que mesmo aqueles que chegaram nos navios junto com os portugueses sequer tiveram registros de sua chegada no país. O negro perdeu identidade e desde então se tornou invisível e invisibilizado pela total falta de cuidado com seu corpo, seu nome, sua origem, seu trabalho e sua ancestralidade. Com a abolição da escravatura em 1888 o negro foi lançado a própria sorte, sem salário ou fonte de renda, sem moradia e sem nenhum tipo de orientação e amparo.

Assim, tornou-se possível compreender como o preconceito e a discriminação raciais, no modo segundo o qual se manifestam no Brasil, se explicam diferentemente, segundo se considere a organização da sociedade senhorial e escravocrata; os efeitos da lentidão com que negros e mulatos foram incorporados ao sistema de classes; ou os complexos de valores, atitudes e orientações de comportamento vinculados aos estilos de vida dos diversos segmentos sociais ou dos vários grupos étnicos e raciais, mais ou menos determinados por situações de classes, consolidadas ou não. (FERNANDES, p.26, 2007)

O negro não foi incorporado ao sistema de classes de forma imediata, aliás, esse fato acontece lenta e gradualmente. Durante muito tempo historiadores e pensadores brasileiros relatam como o processo de “embranquecimento” do negro foi essencial para que ele pudesse participar da sociedade, o famoso “negro de alma branca”. Atividades culturais como a capoeira foram proibidos,

as religiões de matriz africana se tornaram sinônimo de rituais macabros e que remetiam a adoração ao “diabo”.

A despeito do fim da escravidão, o negro permaneceu segregado por meio de processos implícitos e (muito) explícitos de deliberado afastamento e discriminação que o envolviam, conforme a literatura retrata:

Por aí se vê o que resultou da ordem social vinculada à escravidão. Como não podia deixar de suceder, miscigenação e mobilidade social vertical operavam-se dentro dos limites e segundo as conveniências daquela ordem social, na qual elas preenchiam funções sociais relevantes para a diferenciação e a continuidade da estratificação racial engendrada pela escravidão. Após a Abolição, sem que se manifestasse qualquer tendência ou processo de recuperação humana do negro e do mulato, esses fenômenos foram focalizados à luz dos requisitos econômicos, jurídicos e políticos da ordem social competitiva. Passou-se a ver nesses fenômenos a matriz da democracia racial e a fonte de solução pacífica para a questão racial no Brasil. À parte o que haja de verdade em tais verbalizações, o fato é que ainda hoje a miscigenação não faz parte de um processo societário de integração das “raças” em condições de igualdade social. A universalização do trabalho livre não beneficiou o “negro” e o “mulato” submersos na economia da subsistência (o que, aliás, também aconteceu com os “brancos” que fizessem parte desse setor); mas, nas condições em que se efetuou, em regra prejudicou o “negro” e o “mulato” que faziam parte do sistema de ocupações assalariadas, mais ou menos vitimados pela competição emigrante. O resultado foi que, três quartos de século após a abolição, ainda são pouco numerosos os segmentos da “população de cor” que conseguiram se integrar, efetivamente, na sociedade competitiva e nas classes sociais que a compõem. As evidências a respeito são conclusivas e indicam que ainda temos um bom caminho a andar para que a “população de cor”, sob hipótese de crescimento econômico contínuo e de persistência da livre competição inter-racial, alcance resultados equivalentes aos dos **brancos pobres** que se beneficiaram do desenvolvimento do país sob o regime do trabalho livre. (FERNANDES, p.46, 2007)

Séculos de manutenção destas lógicas, atualmente ainda tem-se poucos negros que conseguiram se integrar efetivamente na sociedade competitiva. A despeito de discursos de inclusão e liberdade, os dados demográficos evidenciam que ainda existe uma distância considerável quando se observa renda, cargos de poder e relações de consumo. O negro foi deliberadamente “colocado de lado” após a abolição da escravatura e posteriormente se viu sucessivamente afastado, colocado à margem social e geográfica, o que impacta diretamente na aquisição de cultura, de renda e de inter-relações pessoais que possibilitem seu crescimento social e profissional.

Para muitos os negros são corresponsáveis, acreditam que existe um complexo de inferioridade que os faz não conseguir a devida progressão.

Se há um complexo de inferioridade, ele resulta de um duplo processo: Econômico, em primeiro lugar, e, em seguida, por interiorização, ou melhor, por epidermização dessa inferioridade. (FANON, p.25, 2020)

O primeiro ponto quando se pensa no complexo de inferioridade de uma parcela da comunidade negra está diretamente ligado à baixa renda, às limitações de acesso, às impossibilidades de trabalho, renda e alimentação adequados. O segundo ponto a ser pensado é sobre a interiorização

desse complexo, algo que pode ser compreendido quando se pensa que é uma condição difundida no Brasil desde aproximadamente 1516. A partir do processo de escravidão, o negro passou a entender que sua cor de pele o transforma em um alvo, fácil, a carne mais barata do mercado como cantado sabiamente por Elza Soares. Durante muito tempo essa interiorização foi também expressada pela ideia de que “o negro sabe o seu lugar”.

Lélia Gonzalez, em diversos de seus textos, relembra uma frase de Millôr Fernandes sobre a peculiaridade do racismo brasileiro ao dizer que “no Brasil não existe racismo porque o negro conhece o seu lugar”. “Saber o seu lugar” é uma expressão de naturalização das posições sociais, uma hierarquia presumida que aloca indivíduos segundo os marcadores sociais de raça, classe, gênero e território. (GONZALEZ, p.48, 2022)

Após o golpe de 1964 iniciou-se um êxodo rural em busca de melhores salários nas regiões privilegiadas do país. O negro fez parte desse êxodo e passou a fazer parte da camada social como “boia fria”, trabalhador rural que levava a comida em marmitas e a comia fria - daí a origem do nome.

Graças a esse êxodo rural, as cidades não cresceram, mas “incharam”, com o aumento do número de favelas e o surgimento desse novo personagem, o “boia-fria”, no cenário da história dos despossuídos deste país. (GONZALEZ, p.123, 2022)

De acordo com o censo de 1980 o negro passou a constituir 67,57 % do total da população. O negro também passou a aparecer na construção civil, mão de obra barata em que o negro se enquadrava como adequado para a atividade e condições.

A construção civil foi sobretudo um grande escoadouro da mão de obra barata (majoritariamente negra), porque não qualificada. (GONZALEZ, p.127, 2022)

Outro local onde se pode encontrar um grande aumento de trabalhadores negros foi na prestação de serviços, tal como limpeza urbana, serviços domésticos, segurança, transporte urbano, dentre outros, e majoritariamente em ocupações não formais. O negro ocupa esses lugares por falta de oportunidades e também devido à estrutura de educação e profissionalização imposta que o impede de se desenvolver de forma adequada para disputar cargos mais elevados no ambiente de trabalho.

Outro grande escoadouro de mão de obra barata foi a prestação de serviço. Também ali encontramos o trabalhador negro fortemente representado, sobretudo em atividades menos qualificadas, tais como limpeza urbana, serviços domésticos, correios, segurança, transportes urbanos etc. Sua presença era

pequena, por exemplo, num tipo de polo industrial como o do abc paulista, uma vez que o nível tecnológico das indústrias ali concentradas exigia um tipo de especialização que a maioria dos trabalhadores negros não possuía. (GONZALEZ, p.131, 2022)

As especializações ou capacitações que possibilitariam para o trabalhador negro acesso a outras atividades não lhe foram fornecidas ou possibilitadas, o negro foi afastado de certas funções e lugares tanto pela dificuldade em conseguir se capacitar quanto pela dificuldade em se sentir pertencente a certos locais.

Os diferentes modos de dominação das diferentes fases de produção econômica no Brasil parecem coincidir num mesmo ponto: a reinterpretação da teoria do lugar natural, de Aristóteles. Desde a época colonial aos dias de hoje, a gente saca a existência de uma evidente separação quanto ao espaço físico ocupado por dominadores e dominados. (GONZALEZ, p.142, 2022)

Os espaços físicos ocupados pelos dominadores e dominados são distintos. Muitas vezes, ouvimos nos dias atuais pessoas afirmando sobre a dificuldade de encontrar pessoas pretas em determinados espaços, como restaurantes, teatros, e postos de poder. Os dados demográficos corroboram a ausência de representatividade desse povo que representa metade da população nacional atualmente.

Já o lugar natural do negro é o oposto, evidentemente. Da senzala às favelas, cortiços, porões, invasões, alagados e conjuntos "habitacionais" (cujos modelos são os guetos dos países desenvolvidos) dos dias de hoje, o critério também tem sido simetricamente o mesmo: a divisão racial do espaço. (GONZALEZ, p.147, 2022)

O negro foi colocado em lugares específicos ao longo dos séculos e se tentou mantê-lo nesses locais. As políticas de cotas, as possibilidades de educação e desenvolvimento intelectual tem, atualmente, possibilitado ao negro buscar novos lugares, vagarosamente lhe é possibilitado a disputa, acesso a condições de alçar voos e encontrar espaços receptivos à sua chegada. A estrutura burocrática da Federação, Estados e Municípios, parcela significativa do mercado de trabalho formal brasileiro, é um exemplo de lugares que passaram a ser mais acessíveis aos negros nos últimos anos, em especial para posições que independem de relações de indicação.

Apesar das inúmeras críticas que podem ser feitas a este modelo, os concursos públicos podem possibilitar que os indivíduos possam competir com sua competência técnica e não com sua aparência, rede de conexões, e inter-relações. Vale considerar que a estrutura burocrática nacional nem sempre foi assim, tendo passado por importantes mudanças nas últimas décadas.

3. A BUROCRACIA BRASILEIRA E A BUROCRACIA À BRASILEIRA

A estrutura burocrática brasileira atual é definida pela Constituição Federal de 1988, que no Capítulo VII – Da Administração Pública de seu Título III – Da Organização do Estado determina o servidor público como o responsável por gerar benefícios para o Estado e os órgãos da administração indireta, com vínculo empregatício (BRASIL, 1988). Entende-se por servidor público a pessoa física que presta serviços ao estado e às entidades da administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. A CF/1988 reforça um regime rígido de contratação historicamente construído, cuja base é o **Regime Estatutário**, baseado nos princípios da estabilidade e isonomia, e estabelece quatro outros tipos de acesso ao serviço público, apresentados no quadro a seguir:

Tabela 1 - Categorias de atuação no setor público brasileiro

Categorias	Definição
Servidores estatutários	Ocupantes de cargos públicos definidos por concurso público, regidos por estatuto próprio
Empregados públicos	Empregados contratados sob o regime formal brasileiro de contratação (CLT – Lei de Consolidação dos Trabalhadores)
Servidores temporários	Contratados por processo de seleção simplificado para desempenhar funções temporárias, empregando um regime jurídico específico, disciplinado pela lei de cada unidade da federação
Cargos comissionados	Cargos de livre nomeação e exoneração para funções gerenciais, de liderança ou consultivas, chamadas de cargos de direção e assessoramento (sistema DAS). Podem ou não ser ocupados por funcionários públicos, e essencialmente são temporários.
Servidores eletivos	Ocupados via eleição

Fonte: adaptado de Medeiros e Alves (2018), baseado na Constituição Federal de 1988.

Os servidores públicos ocupam os cargos efetivos, exercidos exclusivamente por servidores recrutados por meio de concurso público de provas e títulos. Os servidores públicos efetivos também podem ocupar Cargo de Provisão em Comissão, ocupado transitoriamente para funções de direção, chefia ou assessoramento (inciso V, do art. nº 37 da CF/1988), também conhecidos em âmbito federal como cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS). Os cargos comissionados são cargos ocupados por pessoas de confiança do gestor, podendo ser

servidores de carreira ou não, podendo ser escolhidos por sua qualificação pessoal relacionada com o cargo a ser assumido:

Art. 37, Inciso V: as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira, nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. (BRASIL, 1988).

Desde que obedecidos os percentuais mínimos destinados aos servidores de carreira estabelecidos por lei, os cargos comissionados são considerados de livre provimento pelo governo, a fim de adaptar a burocracia ao perfil e ao programa de governo do gestor eleito, mantendo o caráter técnico desta burocracia. Isto porque, como afirma Longo (2007), a administração profissional no setor público significa uma administração gerida e controlada pela política. Para o autor (LONGO, 2007), vale a ressalva de que os aspectos políticos devem ser separados do funcionamento da gestão pública, afastando-se assim, a herança do patrimonialismo presente na administração, tornando as políticas públicas mais eficazes. Estas distintas categorias buscam tornar a administração pública politicamente controlada e funcionalmente estável. Como Bonis (2008) aponta, um princípio essencial da burocracia é a seleção impessoal, por critérios técnicos, por meio de concurso público.

Além dos servidores públicos, há ainda os cargos públicos eletivos, ocupados mediante eleições, daqueles representantes políticos que terão papel fundamental para definir as diretrizes de ação do poder público. Segundo a Constituição Federal de 1988, são cargos eletivos do Poder Executivo os de Presidente e Vice-Presidente da República, os de Governador e Vice-Governador de Estado e do Distrito Federal e os de Prefeito e Vice-Prefeito. Já do Poder Legislativo, são cargos eletivos na União, os de Senadores e os de Deputados Federais; nos Estados, os de Deputados Estaduais; no Distrito Federal, os de Deputados Distritais; nos Municípios, os de Vereadores.

No Brasil, a seleção de servidores públicos é principalmente feita por meio de concursos, os candidatos são testados quanto às habilidades e conhecimentos que devem exercer na atuação de sua profissão. No entanto, já se reconhece que os concursos públicos não podem medir, de maneira holística, a presença de capacidades específicas nos candidatos. Apesar dos cargos DAS terem sido criados para permitir flexibilidade e a regra geral para assumir tais cargos é ser servidor público efetivo, segundo relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2010), esses cargos têm processos pouco transparentes de recrutamento e nomeação. De acordo com o relatório:

O sistema DAS fornece a um sistema muito complexo e relativamente estático de carreiras, um elemento necessário de flexibilidade. Suas principais vantagens são permitir a alocação adequada de funções vitais do governo e oferecer oportunidades de carreira para servidores públicos qualificados e talento-

tos, independentemente de sua categoria de trabalho. Também permite que o governo traga conhecimentos externos. Sua principal limitação (...) é a falta de coerência e transparência. (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2010, p. 227).

Apesar do DAS ser designado para cargos gerenciais e consultivos, o relatório da OCDE aponta casos de ocupação de cargos em comissão fora de funções gerenciais, na tentativa de suprir setores defasados. Assim, destaca-se que há uma crescente conscientização da necessidade de tornar o processo de escolha da burocracia brasileira mais transparente e baseado em competências profissionais. Vale considerar que, no momento de escrita do presente artigo, há propostas de emenda à Constituição brasileira em andamento no Congresso Brasileiro que visam alterar as disposições existentes em nomeações dos cargos da comissão, bem como modificar as formas de recrutamento e seleção, dentre outras medidas que não necessariamente vincularão estes formatos a critérios de performance ou transparência, mas podem alterar o contexto atual.

4. O CENÁRIO DO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

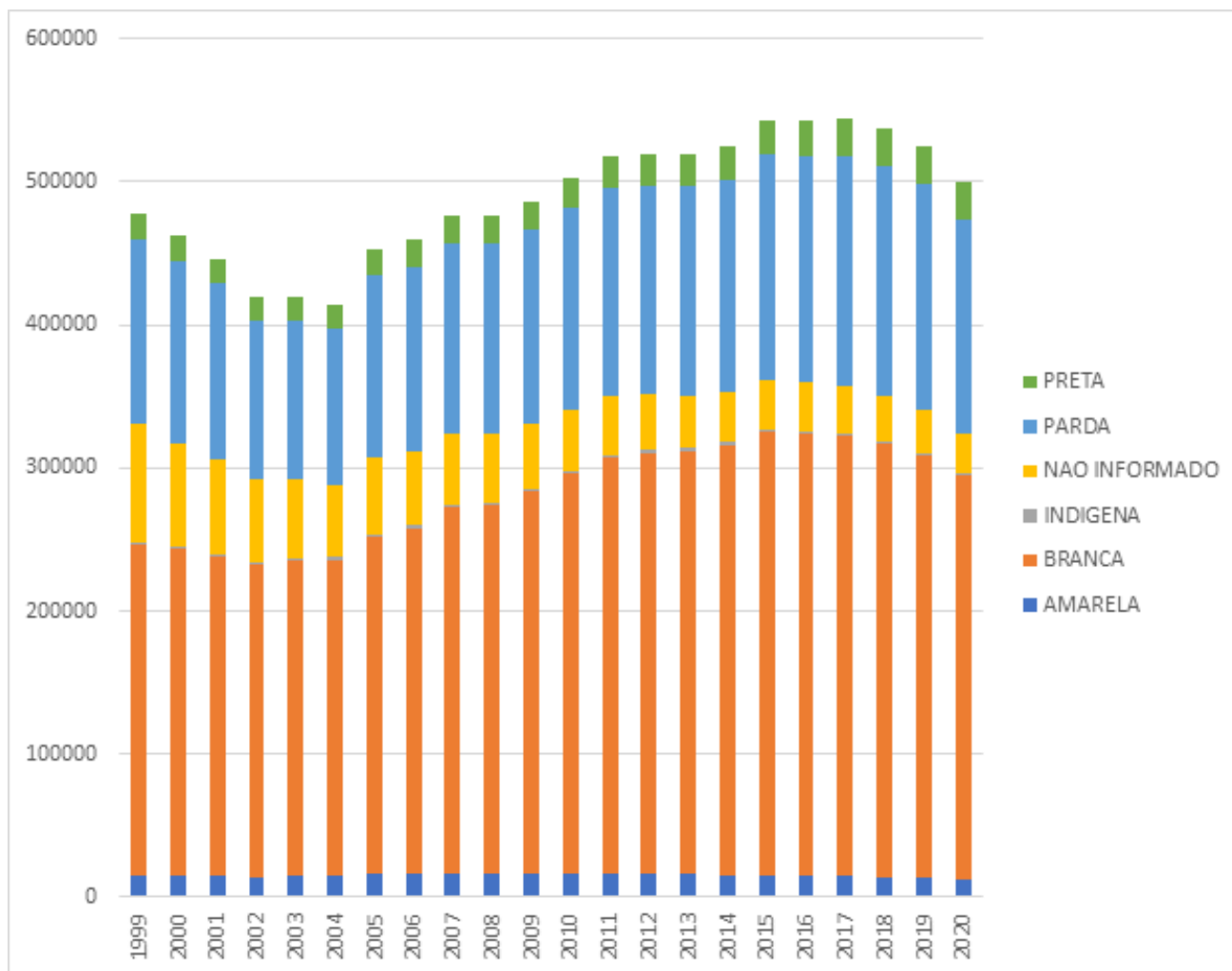
De maneira geral, o Atlas do Estado Brasileiro (LOPEZ; GUEDES, 2021) aponta para mudanças significativas na ocupação de todos os cargos públicos nos últimos anos. Segundo esta pesquisa, o total de postos de trabalho civis e militares no nível federal aumentou 25%, de pouco mais de 950 mil em 1995 para 1,2 milhão em 2016. Os cargos, de maneira geral, aumentaram 28%, de 2,9 milhões em 1995 para 3,7 milhões em 2016.

Nos municípios, o crescimento foi de cerca de 175% e o número total de vínculos aumentou de 2,4 milhões para 6,5 milhões entre 1995 e 2016 (LOPEZ; GUEDES, 2021). Estes dados demonstram que o foco nos municípios refletiu, principalmente após as reformas gerenciais, no fortalecimento da função pública, que continua a crescer mesmo com a implementação de medidas de controle, como o mecanismo de limite prudencial imposto pela Lei de Responsabilidade Fiscal (BRASIL, 2000), que restringe, entre outros elementos, o percentual da folha de pagamento frente à Receita Corrente Líquida em todos os níveis federativos.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO

Segundo o Atlas do Serviço Público, é possível traçar análises sobre a composição do setor público em termos de raça.

Figura 1 - Total de vínculos civis ativos no Executivo federal, por sexo, cor ou raça (1999-2020)



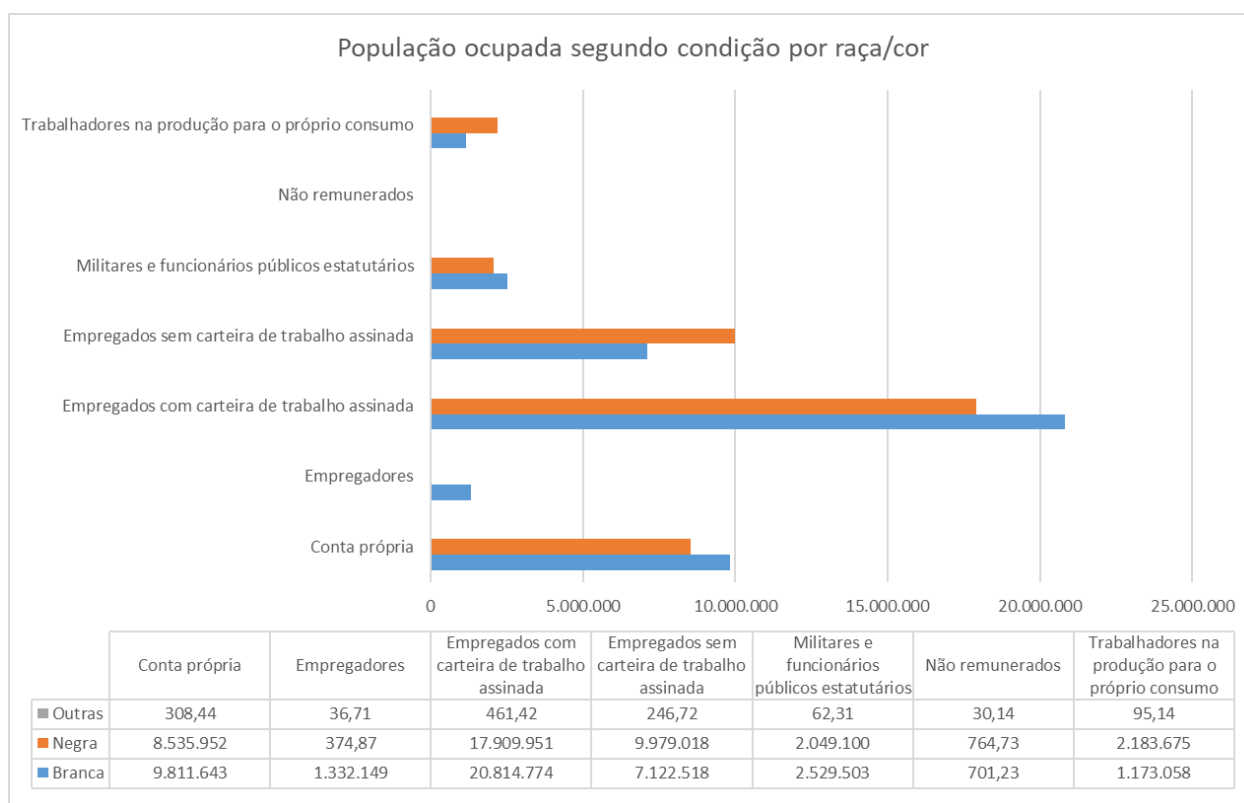
Fonte: elaboração própria, com base nos dados do SIAPE/ME, e Atlas do Estado brasileiro.

Como se pode observar no gráfico acima, considerando uma linha de tempo de 1999 até 2020, os anos de 2015, 2016 e 2017 são os anos com maior número de servidores públicos e os anos de 2002, 2003 e 2004 os anos com o menor número de servidores.

A população branca tem a maior representatividade entre os servidores, aqueles que se identificam como pretos tem sua representatividade ampliada a partir dos anos 2015, considerando que as políticas de cotas tiveram início em 2012, pode-se avaliar que a ampliação do acesso a educação contribuiu para o acesso do negro ao serviço público.

Em contraponto, ao analisar o panorama do mercado de trabalho formal no Brasil, que a ocupação de negros em postos de trabalho tem comportamento distinto de acordo com a posição ocupada. A maior parte das pessoas em trabalhos informais é negra, sendo que os brancos ocupam a maior parte das vagas de emprego com carteira assinada, bem como são maioria nos empregadores e profissionais autônomos.

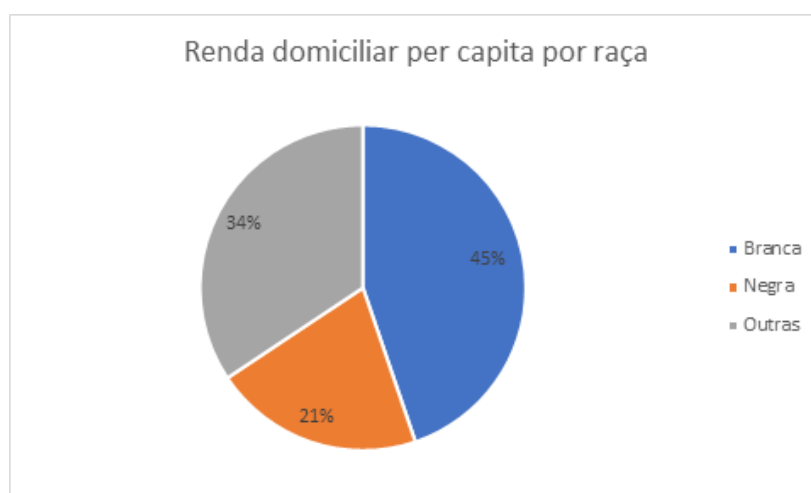
Figura 2 - População economicamente ativa segundo sua condição e posição na ocupação por sexo e raça/cor – Brasil 2010.



Fonte: IBGE. Censo Demográfico. Disponível em: <https://cedra.org.br/conjuntos-de-dados/populacao-economicamente-ativa-segundo-sua-condicao-e-posicao-na-ocupacao-por-sexo-e-raca-cor-brasil-2010/>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2023.

Situação similar pode ser observada ao analisar a renda média domiciliar per capita de acordo com o recorte de raça:

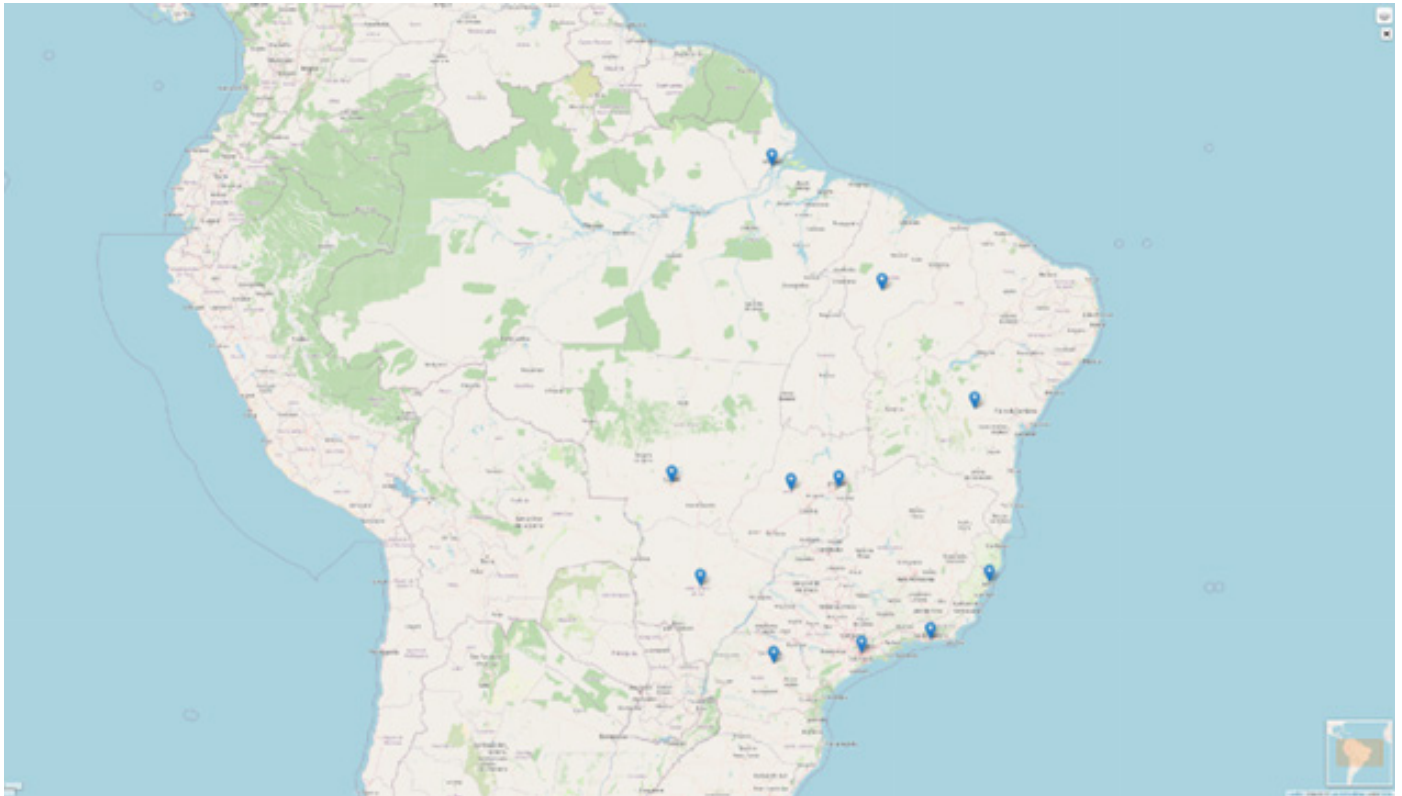
Figura 3 - Renda domiciliar per capita (R\$) segundo a atividade econômica por sexo e raça – Brasil, 2010.



Fonte: IBGE. Censo Demográfico. Disponível em: <https://cedra.org.br/conjuntos-de-dados/renda-domiciliar-per-capita-r-segundo-a-atividade-economica-por-sexo-e-raca-brasil-2010/>. Acesso em 02 de fevereiro de 2023.

Retomando a importância de ações que impactem a composição do setor público a longo prazo, é possível considerar a existência de ações afirmativas.

Figura 4 - Mapa das Ações afirmativas no serviço público estadual e federal



Fonte: Atlas do Estado brasileiro, com base nos dados do SIAPE/ME (IPEA, 2020).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já mencionado, o artigo pretendeu, como contribuição imediata, trazer luz ao tema e incentivar pesquisas quali e quantitativas que ajudem a expandir a compreensão sobre a ocupação do negro no mercado de trabalho, sob o recorte das ocupações do serviço civil permanente. Como contribuição teórica, pretendeu-se articular as ideias de grandes pensadores brasileiros à análise de um recorte do mercado de trabalho, convidando outros pesquisadores a ampliar essa janela de pesquisa, encontrar e fortalecer caminhos para combater a desigualdade racial e ampliar a diversidade em diferentes espaços sociais.

Espera-se, sobremaneira, que mais estudos neste sentido possam subsidiar ações e medidas que venham a melhorar o cenário atual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrucio, Fernando (2007). Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 41, n. spe, p. 67-86.

Atlas do Estado brasileiro, com base nos dados do SIAPE/ME (IPEA, 2020).

BRASIL (1988), Constituição Federal do Brasil. Publicada no Diário Oficial da União em 05 de outubro de 1988.

Belo, Eduardo. Valor. Matéria de Eduardo Belo. Informação contra a desigualdade. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/coluna/informacao-contr-a-desigualdade.ghtml> acesso em 01 de fevereiro de 2023.

Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdade Racial (Cedra), 2023. Disponível em: <https://cedra.org.br/> acesso em 02 de fevereiro de 2023.

DeBonis, Daniel (2008). “O dirigente público como categoria analítica: um exercício de definição”. Dissertação de mestrado apresentada à EAESP-FGV.

DIEST - Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (2018). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Atlas do Estado Brasileiro. Available at: <http://www.ipea.gov.br/atlasestado> Acesso em 01 de fevereiro de 2023.

Fanon, Frantz. Pele negra, máscaras brancas. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

Fernandes, Florestan. Brancos e negros em São Paulo. São Paulo – Global: 2008.

Fernandes, Florestan. O negro no mundo dos Brancos. São Paulo: Global, 2007.

Gonzalez, Lélia; Hansenbalg Carlos. Lugar de Negro. Editora Zahar 2022.

OCDE (2010). Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo—Relatórioda OCDE—Brasil 2010, Governo Federal. Paris: OECD.