



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.  
ISSN: 2594-5688  
secretaria@sbap.org.br  
Sociedade Brasileira de Administração Pública

**Experiências nacionais de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público**

**George De Souza Alves, Maria Cecília Safady Guedes, Raquel Pereira Flores, Claudia Machado Paz Da Silva, Desirée Silva De Queiroz**

**[ARTIGO] GT 13 Relações Raciais e Interseccionalidade na Administração Pública**

# Experiências nacionais de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público

## Resumo:

O presente estudo apresenta um levantamento de algumas experiências brasileiras ligadas ao fortalecimento da diversidade entre as lideranças no serviço público que podem servir de inspiração para outras iniciativas pelo Brasil. As ações relatadas estão voltadas para três eixos principais e complementares entre si: a promoção da diversidade étnico-racial no serviço público e da satisfação e engajamento dessas pessoas, em especial em cargos de liderança; a aquisição e/ou sistematização de dados étnico-raciais no serviço público para a elaboração, implantação e monitoramento de políticas de diversidade étnico-racial e o desenvolvimento de lideranças. Ressalta-se que a promoção da diversidade étnico-racial no serviço público e nas organizações em geral é importante, não só para a mitigação de injustiças históricas, do racismo e da desigualdade social, como também para a performance das próprias organizações. Trata-se de um estudo introdutório que faz parte da produção do Grupo Transversal de Trabalho Mongaba que pretende tratar da temática étnico-racial no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

**Palavras-chave:** experiências nacionais, promoção da diversidade, étnico-racial, serviço público.

## 1. Introdução

A Filosofia Ubuntu compreende que **qualquer pessoa é parte de algo maior e coletivo**. Assim, somos pessoas através de outras pessoas e não podemos ser plenamente humanos sozinhos, sendo feitos para a interdependência.

O presente estudo faz parte da produção do Grupo Transversal de Trabalho (GTT) denominado Mongaba, palavra de origem tupi-guarani, que caminha nesta direção quando vai na raiz de seu sentido, que é uma “reunião para falar”. Juntos, de forma coletiva e entendendo que todos nós fazemos parte de algo maior, temos a finalidade de nos reunir para falar, estudar e propor ações que resgatam o sentido maior da Filosofia Ubuntu, compreendendo que o espaço de trabalho é um importante lugar para a luta antirracista, depositando uma grande esperança em ações transformadoras de nossa realidade.

O GTT Mongaba pretende tratar da temática étnico-racial no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), buscando fomentar a equidade das frentes de trabalho, através da disseminação das questões étnico-raciais e propostas de ações, com foco em gestores e nas lideranças desenvolvidas pelo Instituto Fundação João Goulart.

O tema está em total sintonia com o momento atual do país, tendo em vista o recém criado Ministério da Igualdade Racial, cuja Ministra Anielle Franco, em seu discurso de posse, destacou que **“É possível observar que os brancos ocupam a maior parte dos cargos**

***gerenciais, dos empregos formais e dos cargos eletivos***” e manifestou o compromisso de **buscar aumentar a visibilidade e presença de servidores negros e negras em cargos de tomada de decisão da administração pública.**

O presente texto corresponde a uma parte da primeira entrega do Grupo Transversal de Trabalho Mongaba, criado pela Fundação João Goulart (FJG), no âmbito do Programa Líderes Cariocas, através da PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 131 de 20 de dezembro de 2022.

Na América Latina, empresas que investem em diversidade de gênero, raça e orientação sexual tendem a superar a performance financeira das não diversas, segundo pesquisa da consultoria McKinsey com 693 companhias e 3.900 funcionários no Brasil, na Argentina, no Chile, na Colômbia, no Peru e no Panamá. Nas empresas plurais, as pessoas se sentem estimuladas a contribuir com novas ideias e acabam promovendo inovação em serviços e produtos. Ouvir pessoas que pensam diferente, com repertórios, classes sociais, etnias, gêneros e origens distintas é o que vai ajudar a criar soluções inovadoras e resolver problemas sob diferentes prismas (ROLLI, 2021).

O levantamento a ser apresentado a seguir mostra algumas experiências brasileiras ligadas ao fortalecimento da diversidade entre as lideranças no serviço público que podem servir de inspiração para outras iniciativas pelo Brasil.

## **2. O Programa de Ação Afirmativa (PAA) do Ministério de Relações Exteriores (Itamaraty)**

O Instituto Rio Branco realiza, desde 2002, o Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia. O referido programa é iniciativa pioneira do Itamaraty e tem por objetivo ampliar as condições de ingresso de brasileiros pretos ou pardos na carreira de diplomata, ampliando a diversidade do Serviço Exterior Brasileiro.

Após a publicação da Lei nº 12.990/2014, que estabelece reserva de 20% das vagas nos concursos públicos para candidatos pretos ou pardos, houve a reformulação do PAA, mediante concessão de bolsas apenas aos candidatos pretos ou pardos que, tendo apresentado desempenho satisfatório nas primeiras etapas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), não lograram média de notas necessária à seleção final.

Para o Itamaraty, a Lei nº 12.990/2014 não torna desnecessário o PAA, pois o mesmo poderá contribuir para o aumento do número de pretos ou pardos aptos a concorrer com todos os demais candidatos no âmbito da ampla concorrência.

Ao longo de 20 anos, 49 bolsistas foram aprovados nos Concursos de Admissão à Carreira de Diplomata.

### **3. Programa Ubuntu - Desenvolvimento de lideranças negras no setor público**

O Ubuntu é um programa do Vetor Brasil, organização da sociedade civil, criado em 2015, com o objetivo de auxiliar governos na solução de desafios por meio da inovação em gestão de pessoas.

A palavra Ubuntu é de origem africana e possui diversos significados com sentido humanístico, sendo que a tentativa de tradução mais utilizada é “humanidade para os outros”.

O programa Ubuntu tem como objetivo apoiar o desenvolvimento de profissionais negros que ocupam posições de liderança pela primeira vez. Com uma duração de 100 horas, o programa visa formar competências socioemocionais e de gestão de pessoas, além de conectar os profissionais a uma rede para apoiar sua jornada de desenvolvimento como liderança representativa no setor público.

Uma turma piloto com 50 participantes foi lançada em 2022 e recebeu mais de 400 candidaturas.

É possível aos governos de todo o país contratar uma turma do Ubuntu, através da celebração de uma parceria com o Vetor Brasil, a ser regida pela Lei 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil.

### **4. Mapa de Ações Afirmativas**

No Brasil há uma enorme carência de dados étnico raciais no setor público, o que dificulta sobremaneira a elaboração e a implementação de políticas públicas de fomento à diversidade racial. Atualmente, esses dados só são disponibilizados publicamente pela prefeitura de São Paulo. Nenhum dos estados e nem mesmo o governo federal mantém esses dados abertos em seus portais de transparência. Neste sentido, uma parceria entre a Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO/Brasil) e a Universidade de Brasília deu origem ao "Mapa de Ações Afirmativas", criado em 2020, que visa sistematizar e difundir as ações afirmativas implementadas no serviço público em todos os níveis de governo no Brasil, através de um mapa ilustrativo e georreferenciado dos modelos vigentes de cotas raciais em concursos públicos no Brasil (PORTAL DADOS ABERTOS, 2023).

As experiências existentes são identificadas nos níveis nacional, federal, estadual e municipal, mapeando os diversos marcos jurídicos existentes.

## **5. O Selo da Diversidade Étnico-Racial**

A Prefeitura de Salvador lançou o Selo da Diversidade Étnico-Racial (Decreto nº 17.918/2007), que é uma política pública, que visa reconhecer publicamente as ações de promoção da igualdade racial nas políticas de gestão de pessoas e marketing das organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador.

Essa certificação fica sob a competência da Secretaria Municipal da Reparação - SEMUR, órgão da Prefeitura de Salvador responsável por articular políticas públicas de Promoção da Igualdade Racial, através de um Comitê Gestor, formado por membros do poder público e da sociedade civil organizada.

O Selo da Diversidade Étnico-Racial tem validade anual e as entidades interessadas podem concorrer em três categorias: Reconhecimento, Compromisso e Excelência, sendo a primeira voltada para pequenas empresas e entidades sem fins lucrativos que lutam pela valorização da diversidade, a segunda voltada para organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador, que apresentem plano de trabalho e diagnóstico censitário, se comprometendo a cumprir diretrizes voltadas para a promoção da Diversidade Étnico-Racial e a terceira voltada para as empresas que já estejam participando do Selo da Diversidade Étnico-Racial no mínimo há três anos e venham alcançando alto valor nas avaliações dos planos de trabalho.

## **6. Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) - (CEERT, 2023)**

O CEERT é pioneiro na elaboração e implementação de programas, políticas e ações de equidade racial e de gênero em organizações públicas e privadas, entendendo que a dimensão social da atuação das empresas está relacionada à proatividade no combate às desigualdades e no engajamento na implementação de políticas de equidade no ambiente de trabalho.

Desde 1990 o CEERT realiza pesquisas e programas de intervenção com foco na valorização da diversidade e na promoção da equidade de raça e gênero no mercado de trabalho.

Atualmente integra a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, junto com o Instituto Ethos e o Institute for Human Rights and Business (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), além do programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico.

Esta coalizão desenvolveu um projeto para a Equidade Racial no mundo empresarial, que envolve iniciativas para promover a equidade racial e de gênero: Guia Temático para Equidade Racial - Indicadores Ethos-Ceert e o Banco de Práticas para a Equidade Racial e de Gênero.

Além da coalizão, o CEERT tem outras parcerias:

1. com **Rede Brasil do Pacto Global** - cujo objetivo é auxiliar as empresas a terem metas para pessoas negras em cargos de gestão. A inspiração foi o "**Equidade é Prioridade: Gênero**" - programa de impacto mundial do Pacto Global da ONU – que tem por objetivo garantir que empresas tenham metas ambiciosas para mulheres na alta liderança. Diferentemente do programa de Gênero, o Étnico-racial objetiva avaliar as metas junto das empresas para garantir que todas, ao final do programa, as tenham aprovadas internamente. Para auxiliar no processo, o programa prevê a realização de **Censos da Diversidade** para todas as empresas participantes, que definirão metas para a equidade no quadro de pessoal, nos cargos da gestão, nas posições estratégicas e de vanguarda. A parceria contará com formações temáticas sobre equidade racial e com a elaboração de planos de ação a fim de construir conjuntamente os passos necessários para que tais mudanças ocorram de fato.
2. O CEERT é consultor técnico da **Rede Temática de Equidade Racial**, que busca refletir sobre o sentido do trabalho de uma organização com foco em Equidade Racial, como forma de abordar esse tema no escopo de programas e projetos dos investidores sociais privados e reforçar a equidade racial como princípio de reflexão central e transversal sobre a sociedade, apoiando o desenvolvimento de metodologia e capacitação de equipes para a Implementação do quesito cor/raça nos formulários e cadastros de serviços públicos, visando subsidiar e estimular o desenvolvimento de políticas direcionadas à população negra nas áreas de saúde, educação e trabalho.
3. **Prefeitura de Belo Horizonte (1995) - Projeto Oportunidades iguais para todos** com a finalidade de fazer um diagnóstico das desigualdades de raça para

orientar a elaboração de políticas de promoção da igualdade e valorizar a diversidade étnico-racial com a finalidade de implementar a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

4. **Prefeitura de Santo André, Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, Elisabeth Lobo Assessoria, Trabalho e Políticas Públicas e Instituto de Governo e Cidadania do ABC -**
5. **Apoio financeiro: FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo e OIT - Organização Internacional do Trabalho (1999) -** Projeto Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça: uma experiência de política pública na região do ABC Paulista. O objetivo foi desenvolver metodologia e capacitação de gestores para a elaboração de programas e ações orientadas para mulheres e negros e para a implementação do quesito cor/raça na Central de Trabalho e Renda do Município de Santo André para contribuir para a (re) inserção do trabalhador no mercado de trabalho por meio do Sistema Público de Emprego;
6. **Apoio financeiro: Secretarias de Saúde, Educação, Jurídica e Mulher e Desenvolvimento da Prefeitura de Santo André (2004) -** Formação para a implantação do quesito cor/raça nas secretarias da prefeitura do município de Santo André e formação de técnicos, orientação, monitoramento e avaliação da implantação de coleta do quesito cor/raça;
7. **Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE, em parceria com o Governo do Estado da Bahia e com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID (2014) -** Projeto “Expansão da Coleta do Quesito Raça/Cor – SETRE Bahia”. A iniciativa teve como enfoque promover a valorização da diversidade racial no mercado de trabalho, bem como provocar mudança comportamental nos serviços prestados pela Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. O universo da pesquisa contemplou os cadastros novos de trabalhadores e trabalhadoras baianos/as registrados no SINE Bahia no período de 01/2011 a 05/2014, totalizando 1.209.775 registros;
8. **Federação Brasileira de Bancos (Febraban) -** entre 2007 e 2008 - foi realizada a primeira auditoria de equidade racial no Brasil e um censo de diversidade no sistema bancário com o objetivo de identificar, comparar e analisar o perfil dos funcionários, considerando cor, raça, gênero, idade e cargo. O processo foi iniciado em 2003 quando, provocado por organizações

do movimento negro e sindical, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ações civis públicas contra os cinco maiores bancos privados de atuação nacional por discriminação contra negros e mulheres, pleiteando que os bancos adotassem políticas de promoção da igualdade racial e de gênero. Dentre os resultados destacam-se: sistematização de boas práticas; realização de pesquisa qualitativa com as áreas de Recursos Humanos do setor bancário; elaboração de um plano de ação para a implementação do programa “Valorização da Diversidade”; realização de mais dois censos em 2013 e 2018 e elaboração de Plano de Ação. Estiveram envolvidos neste processo 400 mil funcionários;

9. **Oxfam (2009)** - realização de diagnóstico institucional de tratamento da igualdade racial nos processos institucionais; sensibilização do quadro interno da Oxfam e parceiros e construção de um plano de ação com vistas a assegurar o tratamento da igualdade racial em todas as dimensões institucionais;
10. **Aliança Jurídica pela Equidade Racial e Fundação Getúlio Vargas (SP) (2019)** - Mapeamento da diversidade racial nos 10 maiores escritórios de advocacia de São Paulo que envolveu 3624 pessoas e apontou muitas disparidades nas posições que negros e brancos ocupam, tais como: do total de brancos, 10,1% são estagiários e 48,3% são sócios e advogados juniores, plenos e seniores. do total de negros, 10% são estagiários e não chega a 1% nos cargos de sócio e advogados.

A experiência acumulada pelo CEERT possibilitou o desenvolvimento de uma metodologia aplicada em organizações públicas, privadas e da sociedade civil com vistas a promover a diversidade racial e de gênero e o Censo da Diversidade se insere neste contexto, constituindo um processo de trabalho construído de maneira compartilhada com cada organização, contemplando não só o perfil do quadro de pessoal, mas a análise dos processos de recursos humanos visando identificar obstáculos e alavancadores da equidade. A metodologia de diversidade nas organizações do CEERT apresenta os seguintes eixos: concertação para mediação das diferentes posições na instituição; mudanças de processos internos para equidade e diversidade; desenvolvimento do Plano de ação; criação de instrumento de gestão; auditorias de equidade racial e de gênero; censo de equidade e diversidade; engajamento da alta liderança e colaboradores; instrumentos de gestão estratégica da equidade racial; gestão, monitoramento e avaliação; grupos de pessoas negras e antirracistas; mentoria.

## **7. Plataforma de dados estatísticos oficiais para explicitar as desigualdades raciais no Brasil do CEDRA - Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdade Racial (CEDRA, 2022)**

O Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdade Racial (CEDRA), lançou no dia 16 de dezembro de 2022 uma ferramenta com dados estatísticos oficiais para explicitar as desigualdades raciais no Brasil. Desenvolvida por uma equipe de especialistas em ciências de dados e pensadores da questão racial, a plataforma reúne diversas bases de dados e oferece análises que permitem evidenciar a profundidade das desigualdades raciais no país.

A base de dados utilizada pela plataforma concentra informações do Censo 2010 e da Pesquisa por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) de 2012 a 2019. Utilizando estas informações são realizados cruzamentos de dados de cor/raça com indicadores de renda, trabalho, escolaridade e característica dos domicílios. É informado que também é possível baixar as tabelas no formato xlxs (MS Excel) para realizar análises mais complexas.

A instituição prevê avanços nos próximos meses deste ano, como a inclusão dos dados da PNAD em março, lançamento do banco de dados sobre saúde em abril, lançamento do banco de dados sobre censo da educação superior em junho e lançamento do banco de dados sobre censo da educação básica em agosto.

Fazem parte da fundação da plataforma e do conselho deliberativo do Cedra o físico e professor da Universidade Federal de Santa Catarina Marcelo Tragtenberg, o ativista, escritor e presidente do conselho da Oxfam Brasil Hélio Santos, o economista Mário Theodoro, a historiadora e pesquisadora de relações raciais e de gênero Wania Sant'Anna e o economista e ex-presidente do IBGE Eduardo Pereira Nunes.

## **8. Coleta e divulgação de dados étnico-raciais - Cidade de São Paulo**

A cidade de São Paulo é mencionada por Fioravanti (2021), como sendo a única cidade brasileira que publica ativamente os dados dos servidores públicos detalhados por raça/etnia.

Entendemos que isso foi possível, em função da que a Lei nº 16.129 de 12 de março de 2015, regulamentada pelo Decreto nº 59.406 de 8 de maio de 2020 e que **estabeleceu a inclusão do quesito raça/cor, no âmbito do Município de São Paulo, de forma autodeclaratória, em todos os sistemas de informação, avaliação, monitoramento, coleta**

**de dados, censos e programas, visando a elaboração de políticas públicas relacionadas ao tema.** A referida Lei estabeleceu também a **divulgação de indicadores no Portal da Prefeitura do Município de São Paulo na Internet.**

De fato, constam do portal “Dados Abertos” da Prefeitura de São Paulo, as relações mensais de Servidores Ativos da Prefeitura de São Paulo, incluindo os campos raça/cor (PORTAL DADOS ABERTOS, 2023).

## **9. Considerações Finais**

O levantamento realizado mostrou um conjunto de ações de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público, que são voltadas para três eixos principais e complementares entre si:

- promoção da diversidade étnico-racial no serviço público e da satisfação e engajamento dessas pessoas, em especial em cargos de liderança;
- aquisição e/ou sistematização de dados étnico-raciais no serviço público para a elaboração, implantação e monitoramento de políticas de diversidade étnico-racial;
- desenvolvimento de lideranças.

No Brasil, consideramos que o marco das ações de promoção da diversidade étnico-racial no serviço público ocorreu com a chamada “Lei das Cotas no Serviço Público” (Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014), a partir da qual, diversos estados e municípios também legislaram sobre o tema, incluindo o Município do Rio de Janeiro, através da Lei nº 5.695 de 27 de março de 2014, que reserva aos negros e índios vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos municipais.

Nesse sentido, destacamos que, conforme o Art. 7º desta Lei, a mesma vigorará por 10 anos, ou seja, até 9 de junho de 2024, e, deste modo, consideramos fundamental que os resultados da mesma sejam avaliados pela PCRJ, visando a sua renovação, com eventuais ajustes necessários ao seu melhor desempenho.

Ressaltamos que a promoção da diversidade étnico-racial no serviço público e nas organizações em geral é importante, não só para a mitigação de injustiças históricas, do racismo e da desigualdade social, como também para a performance das próprias organizações.

## 10. Referências Bibliográficas

- AÇÕES Afirmativas Raciais e Burocracia Pública: Mapa georreferenciado com ações afirmativas no serviço público. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <https://mapadeacoesafirmativas.com/pt/descricao.php>. Acesso em: 24 jan. 2023.
- CEDRA: Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdades Raciais. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://cedra.org.br/>. Acesso em: 30 jan. 2023.
- CEERT: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.ceert.org.br/>. Acesso em: 29 jan. 2023.
- CONCEIÇÃO E SILVA, Júlia. **Políticas corporativas de diversidade étnico-racial em cargos de liderança na ótica dos especialistas em diversidade e inclusão**. 2021. 51 p. Monografia (Graduação em Administração) - Escola de Administração da UFGRS, [S. l.], 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/232811>. Acesso em: 24 jan. 2023.
- FIGUEIREDO, Diana. Rio de Janeiro tem nova lei de cotas para negros e índios em concursos públicos. *Jornal Extra*, Rio de Janeiro, p. 1-1, 28 mar. 2014. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/rio-de-janeiro-tem-nova-lei-de-cotas-para-negros-indios-em-concursos-publicos-12015000.html>. Acesso em: 29 jan. 2023.
- FIORAVANTI, Danyelle (org.). **Onde estão os negros no serviço público?** Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: [www.negrosnoservicopublico.com](http://www.negrosnoservicopublico.com). Acesso em: 24 jan. 2023.
- MINISTÉRIO das Relações Exteriores: Programa de Ações Afirmativas. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/programa-de-acao-afirmativa>. Acesso em: 24 jan. 2023.
- PORTAL DADOS ABERTOS da Prefeitura de São Paulo. Disponível em: <http://dados.prefeitura.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-da-prefeitura>. Acesso em: 14 fev. 2023.
- RELAÇÕES EXTERIORES, MINISTÉRIO. Instituto das Relações Exteriores: Programa de Ações Afirmativas. [S. l.], 24 fev. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/programa-de-acao-afirmativa>. Acesso em: 15 mar. 2023.
- ROLLI, Claudia. Diversidade nas empresas abre a porta para a inovação: Companhias que adotam políticas inclusivas e equipes heterogêneas levam vantagem, apontam pesquisas. *Folha de São Paulo*, São Paulo/SP, p. 1-1, 30 mar. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2021/03/diversidade-nas-empresas-abre-a-porta-para-a-inovacao.shtml>. Acesso em: 25 jan. 2023.

SICI: sistema Integrado de Codificação Institucional. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <http://sici.rio.rj.gov.br/PAG/principal.aspx>. Acesso em: 24 jan. 2023.

VETOR Brasil. [S. l.], 24 jan. 2023. Disponível em: <https://www.vetorbrasil.org/service/ubuntu/>. Acesso em: 24 jan. 2023.