

A EFETIVIDADE DO SISTEMA DE COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS

Tatiane Santos da Boa Morte¹

Prof. Dr. Rafael Carrera Freitas²

RESUMO: Neste trabalho partilhamos e interpretamos os resultados obtidos nos concursos públicos havidos no Estado da Bahia nos últimos quatro anos para as carreiras jurídicas e fiscais. Além disso, consideramos o seu reatamento na política de cotas raciais. A revisão bibliográfica atentou-se, sobretudo, as bases teóricas propostas por John Rawls e Querino, dado que ambos defendem a política de cotas enquanto instrumento de efetivação para a isonomia e justiça social. O objetivo do presente trabalho é mostrar a necessidade de se repensar a estrutura atual do sistema de cotas do Estado da Bahia, principalmente no que tange ao planejamento orçamentário de provimento de vagas, para cargos, empregos e funções públicas, como elemento interseccional das falhas estruturais. Ainda, questionam-se as expectativas depositadas no modelo institucionalizado: que é a da reserva de 30% das vagas em concursos públicos para pessoas que se autodeclaram negras. Procurou-se a discussão de que, em certos cargos públicos, a taxa de insucesso de provimento através das vagas PPP é significativamente maior que a taxa de sucesso, havendo situações em que a taxa de sucesso pode chegar a zero por não haver previsão em edital, o que fere a regulamentação legal. Da forma como está organizado, hoje, o sistema de cotas para pretos e pardos não se alcançará no prazo de 10 anos, previsto pela Legislação Estadual, os resultados que se almejam. Defendemos desta forma, uma mudança de estratégia na aplicação da política de cotas pelo Estado da Bahia que supere o preconceito de que cotista racial é menos qualificado que o não cotista empossado no cargo público e que seja de fato propositiva, criando um caminho para a efetivação da igualdade, principalmente, quanto à acessibilidade a cargos historicamente elitizados.

Palavras-chave: Concursos públicos. Cotas raciais. Isonomia.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador – UCSal. (2018.2).

²Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Católica do Salvador (1995). Pós-graduado em Direito Administrativo pela Fundação Faculdade de Direito (2000). Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia (2004). Doutor em Planejamento Territorial e Desenvolvimento Social na Universidade Católica do Salvador (2017). Orientador.

ABSTRACT: In this work we share and interpret the results obtained in public tenders in the State of Bahia in the last 4 (four) years for legal and fiscal careers. In addition, we consider its reduction in the politics of racial quotas. The bibliographical review was based mainly on the theoretical bases proposed by John Rawls and Querino, since both defend the quota policy as instrument of effectiveness for isonomy and social justice. The objective of the present work is to show the need to rethink the current structure of the Bahia State quota system, especially in relation to budget planning to fill vacancies, as an intersectional element of structural failures. Also, we question the expectations placed on the applied model: that is the reserve of 30% of the vacancies in public tenders for people who have declared themselves black or brown. We sought to discuss the fact that, for certain public offices, the failure rate of filling through the PPP vacancies is significantly higher than the success rate, there are situations where the success rate can reach zero because there is no provision in the public notice, which violates the legal regulations. As it is organized today, the system of quotas for blacks and browns will not be reached within the period of 10 (ten) years, provided for by the State Legislation, the results that are sought. In this way, we defend a strategy change in the application of quotas policy in the State of Bahia that overcomes the prejudice that the racial quota is less qualified than the non-shareholder who is in public office and who is in fact propositive, creating a path to effective of equality, especially regarding accessibility to historically elitist positions.

Keywords: Public tenders. Racial quotas. Isonomy.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO 1 DO SISTEMA DE COTAS PARA NEGROS 1.1. HAVERIA REALMENTE UM SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS NEGRAS? 1.2 A LEGISLAÇÃO DE COTAS NA BAHIA 1.3 ACESSIBILIDADE DE NEGROS PARA CARGOS FISCAIS E JURÍDICOS 2 A POPULAÇÃO NEGRA DA BAHIA E A SUA PARTICIPAÇÃO HISTÓRICA EM CARGOS PÚBLICOS DE MAIOR STATUS 3 UMA PROPOSTA PARA ELEVAR O NÍVEL DE EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE COTAS NO ESTADO DA BAHIA. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Um dos modelos de atenção que o Estado conseguiu desenvolver para promover a reparação racial foi repensando o âmbito dos órgãos públicos a partir da concepção da política de cotas, utilizada como impulsionadora das reorientações da dinâmica social vigente, na qual o povo negro está posicionado nos cargos subalternos, ainda que estejamos tratando de setor público, as questões hierárquicas apresentam relevante importância. Neste sentido, condiciona-se o formato histórico de prevalência de dominação da raça branca em espaços públicos ditos isonômicos.

Nessa perspectiva, o desafio que a população negra enfrenta para uma reorientação do racismo institucionalizado nos órgãos públicos é enorme. Tendo em vista que, este processo vem sendo construído ao longo dos anos pelo legislativo que não possui representatividade negra de forma expressiva e atuante, tal qual se faz necessário para impulsionar o processo de reparação da igualdade racial, ainda que num estado democrático de direito.

Na mesma linha de raciocínio, a valorização dessa fatia grande, porém excluída, da população, por meio da política de cotas é mais do que uma reparação; é também assumir uma responsabilidade coletiva por parte do Estado, transpassando o modelo de atenção do micro para o macro como prevenção da desigualdade social. Além disso, é imperioso que sejam assegurados direitos fundamentais, e atuação desta forma de gestão é inerente para balizar o processo de mudança no aspecto social, a fim de que negros possam evoluir e assumir espaços de poder.

Diante dessa realidade, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) surge como mais uma ferramenta estatal com intuito de promover esses ajustes sociais.

Conforme o artigo 6º deste Estatuto:

A participação da população negra, em condições de desigualdade de oportunidades, na vida econômica, social, política e cultural do Estado serão promovidas prioritariamente por meio de: III- adequação das estruturas institucionais do poder público para o eficiente enfrentamento e superação das desigualdades raciais decorrentes do racismo e da discriminação racial (BRASIL, 2010).

De acordo com essa diretriz, o Estado da Bahia já promoveu sete concursos nas áreas jurídicas e fiscais com o ingresso de 16 pessoas nessas áreas através de vagas PPP, o que reflete o distanciamento entre a necessidade e a realidade em termos de política de igualdade racial.

Entretanto, ainda que com números abaixo do desejado o mérito do sistema de cotas não deve ser retirado enquanto um instrumento importante para validar essa política de afirmação dentro da dinâmica dos concursos públicos. Mas para tal, o planejamento orçamentário e do órgão a oferecer vagas precisam estar alinhados com a política de cotas, de forma que se for oferecida somente duas vagas ampla concorrência num certame, no próximo concurso estas vagas devem ser destinadas para os candidatos cotistas, ao menos uma delas, já que dentro da estrutura estipulada no Estado da Bahia a terceira vaga é reservada para o candidato PPP.

Com isto, o planejamento orçamentário se alinha com a gestão estratégica do órgão, pois caso contrário as estatísticas se apresentarão de forma sistemática com pouco oferecimento de vagas não permitindo que determinados cargos sejam cotizados.

Nessa perspectiva, o objetivo deste trabalho é interpretar os resultados ocorridos nos concursos públicos ao longo dos últimos quatro anos no Estado da Bahia nas carreiras jurídicas e fiscais, de forma a considerar seus efeitos na política de cotas em contraponto com os resultados esperados pelo Estatuto que define os limites desta política.

Os resultados apresentados consistem num relevante indicador do rebatimento na política de cotas pelo Estado da Bahia. Isso porque é o reflexo do engajamento estatal, assim, questionando esses números, tem-se a verificação da consonância da razoabilidade com o interesse público neste processo de discriminação positiva executado pela política de cotas.

A pesquisa teve como principal objetivo demonstrar o resultado da política de cotas por meio do estabelecimento da reserva de vagas nos editais, e investigar a efetividade desta aplicação evidenciando a necessidade de se repensar a estrutura atual do modelo utilizado.

1 METODOLOGIA

Esta pesquisa acadêmica caracteriza-se por ser de natureza qualiquantitativa. Uma vez que, seu objeto de estudo é o sistema de cotas para concurso público e sua previsão no planejamento orçamentário do Estado de forma a promover na prática a inserção de negros nos órgãos judiciários e fiscais.

A ferramenta de pesquisa aplicada para obter informações, a fim de posterior análise é o levantamento de dados bibliográficos que façam a sustentação da hipótese que surge com a observância do alinhamento da política de cotas com o planejamento orçamentário.

Para, além disso, a análise dos dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) visa identificar os percentuais de ocupação do negro na nossa sociedade, mais especificamente no Estado da Bahia, além de verificar os concursos promovidos desde 2014 até o momento, de forma a cruzar os dados dos concursos que ofereceram vagas para PPP nas áreas jurídicas e fiscais com a quantidade de indivíduos que se autodeclararam pretos e pardos inseridos por meio deste sistema.

O local deste estudo é o ambiente virtual com acesso a sites oficiais de pesquisa, assim como de instituições que fazem a tratativa de forma a oferecer subsídios teóricos e estatísticos que sustentam a pesquisa, além de oferecer dados para dimensionar as raças.

A partir da análise foi realizada a interpretação dos dados obtidos correlacionando-os com a teoria dos autores que fundamentaram teoricamente a pesquisa, tais como, John Rawls(1998), Querino *et al.* (2012), que consideram os fatores de raça determinantes para a instrumentalização do sistema de cotas para o combate ao racismo estruturante da nossa sociedade, bem como elevar o conceito de igualdade nos órgãos públicos a partir dessa sistemática, visto que a possibilidade de entrada por cotas em órgãos judiciários e fiscais criam uma dinâmica antes não vista de promoção da igualdade racial por parte do Estado e enquanto política pública.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste projeto, o interesse é estudar a efetividade da aplicação da lei 13.182/2014 no provimento de cargos fiscais e jurídicos desde 2014 e se isto ocorre de forma alinhada com o planejamento orçamentário no Estado da Bahia, além de entender como acontece o seu processo de instauração na prática, e o seu impacto na determinação dos convocados nos concursos públicos.

Para tal, foram utilizadas reflexões de autores John Rawls (1998), Querino *et al.* (2012) que auxiliaram na análise das perspectivas teóricas do racismo institucional, assim como a relação entre a lei 12.990 e o seu objetivo final, além da visão geral sobre os preceitos de justiça.

Outrossim, o auxílio estatístico de dados atualizados do IBGE também foram necessários para depreender o quadro evolutivo da população brasileira, mais especificamente da população negra, a fim de se verificar os pontos críticos no que tange a discussão racial do concursado no Estado da Bahia.

De acordo com Rawls (1998), uma estrutura justa responde àquilo a que os homens têm direito; ela satisfaz as suas expectativas legítimas, aquelas que garantem os direitos fundamentais, que se baseiam nas instituições sociais. Porém, aquilo a que têm direito não é proporcional ao seu valor intrínseco, nem dele depende. Os princípios de justiça que regulam a estrutura básica e especificam os deveres e obrigações dos sujeitos não mencionam mérito moral; e a distribuição não tem qualquer tendência para lhe corresponder.

Dessa forma, é de fundamental importância entender a evolução ocorrida na luta pelo combate ao racismo institucional, principalmente no segmento do serviço público, do qual toda a máquina do Estado faz parte, para que haja o entendimento conceitual da relação entre Administração e administrados, a fim de que a satisfação buscada pela implementação da lei 13.182/2014 junto ao planejamento orçamentário, seja devidamente compreendida.

Querino *et al.* (2012) evidenciam a importância do serviço prestado pela cartilha do Racismo Institucional visando à informação de forma explícita do que vem a ser esse conceito e sua manifestação nas estruturas da organização conforme a absorção sociológica fazendo a manutenção da organização informal. Para tal, os autores usam conceitos históricos para mostrar a dinâmica que atualmente os gestores aplicam enquanto modelo de condutas discriminatórias, a

fim de que a consciência racial seja despertada no ambiente de trabalho como uma cultura a ser aprimorada e afetada positivamente pela política de cotas.

Levando esta reflexão para a análise da lei 13.182/2014 no planejamento orçamentário no Estado da Bahia, se entende que os negros cotistas, ocupando cargos públicos bem remunerados ainda apresentam uma quantidade inexpressiva socialmente e diante desse dado a esfera administrativa do governo deverá promover planos em seus órgãos que contemplem uma reserva legal real a fim de promover a reparação e os ajustes igualitários de forma concatenada e contínua.

Para, além disso, é fundamental que promovam o alinhamento com a Cartilha do Racismo Institucional, a fim de minimizar entre outros fatores o processo que deprecia o sistema de cotas para concurso público pela falta de disseminação do real conceito de racismo institucional nos órgãos do Estado, o qual deve ser constantemente analisado, já que produz impactos na qualidade dos serviços oferecidos pelas instituições. Agindo desta forma os órgãos irão entender a importância dos planejamentos estratégicos e orçamentários para garantir o melhor acolhimento dos negros cotistas de maneira indiscriminada, reduzindo, assim, parte dos conflitos gerados por não o enxergar como um servidor potencial assim como outros quaisquer.

3 DO SISTEMA DE COTAS PARA NEGROS

3.1 HAVERIA REALMENTE UM SISTEMA DE COTAS PARA NEGROS?

As cotas raciais consistem no percentual reservado para negros e índios de forma a reverter as condições históricas de desigualdade enfrentadas no nosso país, até os dias atuais, contra esses povos. Esta participação de negros é, por si só, conflituosa já que faz-se necessário uma previsão legal para tal.

Dessa forma, garantir direitos fundamentais básicos a fatia da população que passa pelo processo da discriminação é o que confere mobilização de políticas públicas direcionadas, tais como, a política de cotas. Esta nada mais é do que o Estado buscando soluções anti-discriminatórias para o problema da segregação social por meio de reservas nos espaços para afrodescendentes, pessoas com deficiência, homossexuais etc. E toda essa movimentação estatal se dá na tentativa

de atingir a equidade entre as pessoas, a fim de assegurar a isonomia presente na nossa Constituição.

Isto porque, devido a forma de colonização do Brasil, o processo de escravidão teve consequência direta no crescimento desordenado, e com isto expurgando parte da população para zonas periféricas, e desfavorecendo o alcance organizado dos serviços públicos de assistência básica, e se por um lado, tem-se uma parte da população que usufrui de educação, planos de saúde caros e recebem o tratamento que lhes cabe nas unidades hospitalares, bem como nas escolas e em todos e quaisquer locais de assistência do Estado, por outro lado existe uma parcela da população à margem que carece de tudo isto.

É nesse vetor, que a Política de cotas atua, marcada pela necessidade de executar seu papel enquanto garantidora da equidade entre os cidadãos e da harmonização entre os princípios constitucionais que são garantidores do viver socialmente num estado democrático de direito. E no que tange a esta atuação, os gestores públicos devem executar seu papel na estrutura, conferindo ao planejamento estratégico um papel fundamental na potencialização das variáveis intangíveis a serem alcançadas. Assim, buscar metas por meio da reparação racial que abarquem a política estatal e com isto corporificando as ideologias presentes na lei de cotas de maneira objetiva e efetiva.

E como forma de instrumentalizar a política de cotas tem-se o sistema de cotas, que através da lei nº 12.990 que define 20% (vinte por cento) da reserva de vagas para afrodescendentes em concursos público a nível federal, já no Estado da Bahia temos esse percentual em 30% (trinta por cento) através da Lei nº 13.182/2014. Nesse sentido o artigo 1º da lei federal nos traz que:

Ficam reservados aos negros 20%(vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União na forma da lei (BAHIA, 2014)

O Supremo Tribunal Federal posicionou-se de forma a considerar constitucional a reserva de vagas enquanto política de ação afirmativa, quando questionado sobre o assunto em relação ao ingresso de alunos na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, conforme Rec 597285/2012.

Em complemento, o concurso público se mostra o método legitimado em termos de transparência e eficiência para recrutar profissionais no setor público

passa a prever por meio do edital a reserva de vagas para negros de acordo com a autodeclaração no momento da inscrição do certame. Nesta nuance, a bagagem de ensino adquirida para atingir determinado pleito é o fator determinante para a aplicação do sistema de cotas, visto que a divergência nas condições históricas socioeconômicas entre as classes, não refletem a igualdade necessária para o enfrentamento do certame.

3.2 A LEGISLAÇÃO DE COTAS NA BAHIA

No âmbito da Administração Pública nacional, a União estabeleceu enquanto ação de política de cotas a lei 12.990, que determina a parcela de 20% do total de vagas em concursos públicos para candidatos autodeclarados pretos e pardos, conforme supracitado. Esta medida é uma forma de efetivar mecanismos de inserção da população negra em espaços antes não habitados devido ao processo ativo de negação sofrido por séculos.

Dando continuidade a esta política de cotas no Estado da Bahia houve uma amplitude em relação à porcentagem nacional com a majoração de 10% pautada na necessidade de adequação legislativa a realidade fática, por se tratar do estado onde está concentrada a população mais negra do país.

De acordo com a orientação da política pública no combate à desigualdade presente na Lei 13.182/2014, a mesma deve ocorrer de forma territorializada, coordenada e sistematizada, de forma a garantir a participação da sociedade civil nos processos a serem implementados enquanto garantidores da redução da desigualdade.

Foi nessa tangente que a Lei nº 13.182/2014 – Estatuto da Igualdade Racial e de Combate a Intolerância Religiosa do Estado da Bahia - é a legislação que respalda a equidade no estado em questão, transcorrendo sobre a atuação da política estatal na dinâmica da reparação. Todavia, esse Estatuto carece de uma série de regulamentações para que seja efetivado na prática, mesmo após quatro anos de sua vigência.

O decreto 15.353/2014³ que regulamenta a reserva de vagas à população negra nos concursos públicos e processo seletivo simplificado é claro no artigo 2º,

³RESERVA DE VAGAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS NO ESTADO DA BAHIA. (Decreto n 15.353/2014).

que explicita que: “Deverão constar dos editais de concursos e seleções públicas, expressamente, o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à população negra” (BAHIA, 2014).

Mesmo com essa determinação o cumprimento desse regulamento não vem se perfazendo nos concursos jurídicos e fiscais, de maneira uniforme, desde o surgimento do Estatuto conforme os números expressos da tabela abaixo:

ÓRGÃO	ANO	CARGO	AMPLA CONCORRÊNCIA	VAGAS PPP
TJ/BA	2015	Analista Jud.	62	0
TRE/BA	2017	Analista Jud.	6	2
TRF 1º	2017	Analista Jud.	CR	0
MP/BA	2014	Promotor	19	9
DEFENSOR	2017	Defensor	17	5
SEFAZ	2018	Auditor	60	0

Fonte: própria.

O quadro acima reflete a falta de fiscalização dos editais posteriores ao surgimento do Estatuto da Igualdade Racial e, conseqüentemente a fragilidade presente na aplicabilidade da lei no que tange o objetivo principal de cotizar determinados cargos (que são reflexos de espaços sociais de poder). Com isto, as vagas para estes cargos não são oferecidas de forma a contemplar a política de cotas ou caso ocorram são em números inexpressivos a ponto de não gerarem o impacto social promovido pela política. Tendo em vista o artigo 8º do Decreto 15.353/2014: “A observância do percentual de vagas reservada aos negros dar-se-á durante todo o período de validade do concurso e aplicar-se-á a todos os cargos oferecidos”.

É importante discorrer sobre impacto social enquanto resultado, pois este é um dos objetivos principais da Política de Cotas, tendo em vista que com a presença de negros nas mais altas camadas sociais toda a lógica econômica muda, pois é uma raça com um perfil diferente e, também, exigências diferentes a serem atendidas por diversos setores, o que exige uma reconfiguração do sistema.

Entretanto, ao que parece a lei de cotas ainda está distante de atingir este objetivo, já que de forma muito subliminar quando o Estado não obriga o órgão a cotizar determinados cargos ele permite que este crie a cota da cota, ao determinar dentro da sua estrutura aquilo que acredita poder ser cotizável.

Para, além disso, o quadro remete-nos a alguns problemas de ordem prática, tais como a quantidade de vagas oferecidas e o fracionamento dessas vagas, visto que o regulamento determina que seja destinada a vaga ao candidato PPP caso o fracionamento se dê acima de 0,5 o que significa que precisamos ter o oferecimento a partir de mais de três vagas para que um determinado cargo seja cotizado. E esta situação gera entraves jurídicos quanto à divergência de entendimentos no que tange a aplicação em edital deste fracionamento.

Logo, é possível entender a importância dessa contribuição política, para além de questões sociopolíticas, no desenvolvimento da igualdade racial.

3.3 A ACESSIBILIDADE DE NEGROS PARA CARGOS FISCAIS E JURÍDICOS

A relação de isonomia e garantia da ampla acessibilidade ao serviço público por meio da atual Constituição Brasileira vem de uma lógica mais alargada no sentido material. Neste viés mais complexo que as constituições anteriores têm-se a afirmação de que o direito fundamental de concorrer, em igualdade de condições, aos cargos e empregos públicos, é decorrente do regime republicano-democrático e do princípio da igualdade (MOTTA; FABRÍCIO, 2014).

O autor supracitado, explica a importância da isonomia num processo seletivo na esfera pública, o que se dá por meio do concurso. Por outro lado, a avaliação da colocação do autor quanto ao tratamento equânime dos concorrentes remete a análise do tratamento que o Estado oferece antes desta etapa aos cidadãos pleiteantes de uma vaga no certame, o qual se dá com a manutenção de privilégios e apresentando uma diferença significativa de desigualdade educacional.

Entender que o concurso é o ponto de chegada auxilia na compreensão das demandas do ponto de partida bem como da trajetória para se alcançar a reta final. E a partir daí, uma leitura de cenário pode ser realizada com a correlação quantitativa entre negros e brancos em órgãos públicos assumindo postos jurídicos e fiscais como reflexo da estrutura estatal assentada na discriminação racial.

A educação quando não é um processo sólido, com aprendizado de outras línguas para além das matérias básicas, cria barreiras no mundo profissional. E os negros, em sua maioria, por fazer em parte de um nicho populacional com baixo acesso ao ensino básico, conseqüentemente enfrentam essas dificuldades no

processo de inserção no mercado de trabalho. Além disto, sendo este mercado do ramo público, atualmente, o nível de concorrência é tão alto quanto o setor privado, devido a ter a estabilidade enquanto condicionante de melhoria social. Neste sentido, as possibilidades se tornam inviáveis ou distantes para a população negra.

De acordo com dados do último censo do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, os mesmos revelaram que apenas 15,6% dos magistrados brasileiros eram negros, onde deste universo 14,2% se declaravam pardos e 1,4% pretos.

Considerando a delimitação racial no nosso país baseada em critérios fenotípicos, resta claro a insignificante presença de negros na representatividade judiciária do Brasil, o que levou o órgão a emitir a Resolução 203 estipulando a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos de magistratura para negros. E por consequência, consegue-se vislumbrar a partir desses dados a importância das cotas nesse processo de promoção da diversidade.

Por outro lado, quando se trata de carreiras fiscais dados recentes de site de grande circulação (G1) afirmam que 12,3% dos Auditores fiscais são negros. Ratificando a inacessibilidade desta raça a este cargo que de certa forma foi elitizado ao longo dos anos no ramo público.

A invisibilidade de negros nestes cargos evidencia a flagrante desigualdade na Justiça e na área Fiscal, que vale salientar o fato de serem setores estratégicos do nosso país. Fato a ser confirmado pelo desembargador do Tribunal de Justiça da Bahia, Ivanilton Santos da Silva, o qual se tornou tal por antiguidade e não por meritocracia mostrando mais um entrave enfrentado pelos negros que conseguem alçar esses cargos elitizados, na sua fala o mesmo diz que:

Moro em Salvador, a cidade mais negra fora da África e trabalho no Tribunal da Bahia, o estado de população maciçamente negra. Mesmo assim, somos somente dois desembargadores num universo de quase sessenta magistrados. É verdadeiramente uma tristeza tratar com isso.

4 A POPULAÇÃO NEGRA DA BAHIA E A SUA PARTICIPAÇÃO HISÓTRICA EM CARGOS PÚBLICOS DE MAIOR STATUS

Sem dúvidas, que o acesso ao cargo público por exigir uma continuidade nos estudos, por si só cria uma seletividade no processo. Com isto, diante da dinâmica social presenciada no nosso país, essa possibilidade de se manter estudando ainda

que com dificuldades, apresenta-se enquanto privilégio de uma classe que tem estrutura familiar e econômica que possibilita determinada ascensão funcional.

E nessa tangente, têm-se mais uma vez a segregação promovida pelas estruturas internas estatais, as quais mantêm margeadas as mesmas pessoas historicamente já a margem da sociedade pela desestruturação educacional que apresenta uma vasta amplitude comparativa da qualidade ofertada entre o ensino privado e o público.

Com isso, o que se torna perceptível nos órgãos públicos é o deslocamento da lógica do setor privado para o setor público.

E esta percepção é efetivada, quando existe a necessidade da política de cotas para que negros assumam cargos públicos com maior expressividade, já que este protagonismo é comumente aceito nos serviços de limpeza ou recepção, que sem críticas ou desmerecimento das funções em questão, mas apenas ressaltando que historicamente são locais designados para estas pessoas desde o período da Casa Grande.

Levando essa análise para o sistema de cotas para concursos públicos, o que se percebe é uma alta oferta de vagas PPP, entre técnicos e assistentes, cargos onde geralmente tem uma rotatividade maior de pessoal, em contraponto com os cargos de maior status, como por exemplo, analistas jurídicos e fiscais.

Esses últimos cargos mencionados têm o número de vagas ofertadas de forma inexpressiva, a ponto de não permitir nem mesmo a cotização, garantindo com isto o insucesso da política.

Para, além disto, a inacessibilidade permanece e os espaços que o Estatuto da Igualdade Racial consegue alcançar com sua previsão de 30% (trinta por cento) continua sendo o “chão de fábrica”.

A ausência de afrodescendentes em cargos de maior remuneração nos órgãos públicos do estado da Bahia tornou-se uma praxe, a ponto da sociedade criar uma normose, que conduz a falta de questionamento reflexivo por parte da população, fazendo da condição de irrisório, algo como uma perspectiva comum.

Porém, essa condição de normalidade encontra subsídio na condescendência do Estado, que não produz políticas públicas eficazes para avançar em melhorias no setor da educação, garantindo direitos fundamentais capazes de mudar as expectativas de vida e invertendo a lógica da sociedade como um todo.

5 UMA PROPOSTA PARA ELEVAR O NÍVEL DE EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE COTAS NO ESTADO DA BAHIA

Os procedimentos executados pelo Estado em termo de sistema de cotas para concurso público ainda carecem de ajustes que solidifiquem o objetivo principal de equidade. E para tal, estabelecer continuidade de ações dentro de uma perspectiva orçamentária solidificada nos planos plurianuais, desde a sua primeira previsão no período de 2012 a 2015, onde houve a primeira menção em relação à política de maneira a executá-la conforme figura abaixo:

Eixo Estruturante	INCLUSÃO SOCIAL E AFIRMAÇÃO DE DIREITOS	
Área Temática	GÊNERO, RAÇA E ETNIA	
Programa	PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL E GARANTIA DE DIREITOS	
Regionalização	Quantidade / Detalhamento	Unidade de Medida
Estado	200	Unid
Entrega/Iniciativa		
Realização de campanhas de combate ao racismo		
Formação para a identificação, prevenção e combate ao racismo		
Prevenção e combate ao racismo nas campanhas publicitárias		
Fomentar a instituição do subtipo discriminação racial nos registro da Ouvidoria Geral do Estado do tipo denúncia e reclamação		
Fomentar a instituição do quesito raça/cor nos cadastros públicos		
Fortalecimento institucional das entidades parceiras, com destaque para a Secretaria de Segurança Pública e para o Núcleo de Promoção da Igualdade Racial da Defensoria Pública		
Implantação de centro de referência na prevenção e combate ao racismo e intolerância religiosa		
Estímulo à produção e formação acadêmica na área de políticas públicas com ênfase na legislação antirracista		
Articulação para inclusão de cotas raciais em cargos e empregos públicos no âmbito do Estado		
Compromisso	Fomentar ações e articular estratégias intersetoriais para apoiar a implementação da Política de Saúde Integral da População Negra no Estado da Bahia	
Órgão Responsável	Secretaria de Promoção da Igualdade	
Meta	Apoiar a elaboração e implementação da Política de Saúde Integral da População Negra no Estado da Bahia	

Fonte: Plano Plurianual 2012-2015 site da SEPLAN.

O quadro mostra a preocupação do Estado em se articular para efetivar a inclusão das cotas para concursos públicos, dois anos após a lei federal ter sido homologada, num Estado onde a maioria de sua população é composta de afrodescendentes percebe-se a letargia legislativa no que tange a implementação da reserva de vagas para pretos e pardos a nível estadual, o que parece ser um paradoxo.

A premente necessidade de seguimento no avanço da política de cota voltada para o concurso público no planejamento orçamentário é fundamental para estruturar a regulamentação do Estatuto da Igualdade Racial e Intolerância Religiosa. De forma que, a análise dos planos revela que no plano plurianual 2012-2015 houve a previsão de inclusão das cotas raciais e no subsequente 2016-2019, a previsão de regulamentação voltada para a política ocorreu de forma bastante pontual, conforme quadro abaixo:

Iniciativa			
Realizar atendimento de casos de racismo e intolerância religiosa no Centro de Referência Nelson Mandela			
Implantar o Centro de Referência Nelson Mandela Itinerante			
Meta	Promover ações para implementação do Estatuto da Igualdade Racial e intolerância Religiosa		
	Órgão Responsável	Quantidade	Unidade de Medida
	Secretaria de Promoção da Igualdade Racial	40	un
Regionalização	Território de Identidade		Quantidade
	Estado		40
Iniciativa			
Regulamentar os capítulos do Estatuto da Igualdade Racial e Intolerância Religiosa			
Articular para a criação de uma delegacia de crimes de racismo e intolerância religiosa			
Articular intersetorialmente a implementação de ações de combate ao racismo e intolerância religiosa			
Apoiar técnico e financeiramente as ações do Conselho de Desenvolvimento da Comunidade Negra			
Coordenar a comissão de monitoramento do Estatuto da Igualdade Racial e Intolerância Religiosa			
Articular a agenda do Plano de Ação da Década Internacional dos Afrodescendentes			
Apoiar os entes federativos e a sociedade civil na articulação para a consolidação do Estatuto da Igualdade Racial			
Realizar campanhas para promoção da igualdade racial e combate à intolerância religiosa			
Apoiar a Rede de Atenção aos Crimes de Racismo e Intolerância Religiosa			

Fonte: Site da SEPLAN/BA Plano Plurianual 2016-2019

Fica evidente que a significância do Estatuto não é reduzida a política de cotas, já que de fato a sua abrangência é muito maior, com o objetivo de abarcar todos os pontos de inserção da população negra e promover o combate religioso, e este último ainda não apresentou medidas efetivas de como efetuar esse combate.

Entretanto, a política de cotas é uma ferramenta que necessita de uma atenção priorizada dentro do PPA, já que é através dela que se efetiva a reserva em concursos públicos. Para, além disto, a forma como esta política vai ser monitorada de maneira a garantir a eficácia do processo é outro fator de suma importância para ser planejado, pela necessidade de treinamento da comissão verificadora, a fim de evitar fraudes.

Dessa forma, pode-se perceber que há uma quebra no dinamismo das ações voltadas para a manutenção da implementação do sistema de cotas nos órgãos públicos, por conta da falta de planejamento que verdadeiramente contemple essa política pública no Estado da Bahia. E esta irregularidade se apresenta na prática quando existem editais que não incorporam as demandas da reserva legal PPP, ou quando pessoas brancas tentam burlar as bancas verificadoras.

Alguns órgãos departamentalizam as vagas oferecidas para justificar a não cotização daquela determinada vaga, ou até mesmo se valem da abertura de cadastro reserva para desobrigar-se de tal obrigação. Com isto, torna-se perceptível as manobras realizadas, pelo Poder Público como forma de manter a cor de seu funcionalismo.

Ademais, esse fato é sustentado pela falta de uma fiscalização eficaz por parte do Estado, haja vista que os editais lançados pelos órgãos públicos que lhes fazem referência, a fim de evitar tais irregularidades, as quais impedem a oportunização como pressuposto da redução da desigualdade racial apresentam cargos que deveriam ter a reserva sem estar devidamente cotizado. Esta falta de fiscalização ativa corrobora com o insucesso da lei.

Para, além disso, o Estado não promoveu um estudo estratégico de como capacitar os integrantes da comissão de verificação, já que a autodeclaração é elemento importante na composição desse processo, de forma que o verificador(a) possa realizar a averiguação de forma objetiva baseada nos fenótipos estabelecidos enquanto padrão da raça negra, incluindo os pardos nesta dinâmica.

Mas este compromisso precisa ser estabelecido pelo Estado, já que a técnica ajudará a reduzir fraudes publicizadas que vêm acontecendo sistematicamente apresentando percentuais que giram em torno de 40% de pessoas brancas entrando enquanto afrodescendentes em concursos públicos dentro das vagas destinadas a pessoas pretas e pardas, mesmo com uma comissão criada para garantir a transparência do processo para além do documento de autodeclaração (SOUZA⁴, 2017). O que revela de forma nítida os gargalos processuais enfrentados pelo sistema.

Nesse viés, faz-se necessário que os órgãos dentro da estrutura do seu planejamento estratégico abarquem o sistema de cotas como forma de promover

⁴Marcilene Lena Garcia de Souza - Doutora em Sociologia pela UNESP; Professora de Sociologia do DSPP. IFBA/Salvador.

ação afirmativa de igualdade racial se alinhando com as políticas públicas nacionais. E com isto, ao oferecer uma ou duas vagas em determinado cargo num período de quatro anos, no próximo concurso será necessário de alguma forma garantir a reserva dessas vagas para candidato PPP, ou com seu aumento de vagas ou com a destinação direta daquela vaga. Isto é planejar em termos de cotas.

Dessa maneira, o órgão consegue garantir a equidade, pois pensar em oferecimento de vagas passa a ir além da sua necessidade de ressuprimento do quadro funcional, considerando neste processo a necessidade do órgão promover a política da reparação racial cotizando determinadas vagas que historicamente não têm representatividade do povo negro. E com isto, promovendo uma oxigenação positiva internamente, já que a quebra do padrão gera reclamações e reflexões que.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, resta evidente que a cultura implantada de que a reparação racial voltada para os concursos públicos deve ser resolvida por meio da política de cotas tem mostrado que não é uma verdade, tampouco a única maneira para lidar com o conflito racial. Isso porque problemas educacionais de base persistem com o abandono das escolas públicas, e por consequência desinformação da classe social secularmente excluída.

Nesse ciclo vicioso promovido pela falta de educação, os problemas de convívio que são suportados por esta classe fomentam a falta de incentivo aos estudos, além disto, existe a questão da mobilidade urbana pela falta de condições financeiras ou de acesso a transportes que permitam o deslocamento aos locais de estudos como cursinhos preparatórios de forma rápida e eficiente, o que reflete uma interseccionalidade sociológica, a qual se mostra como uma construção segregadora e impeditiva da inserção de pessoas negras enquanto competidoras num pleito de vaga para entrar num órgão público em ampla concorrência, e quando conseguem muitas vezes através das vagas PPP, encontram barreiras, na área de recursos humanos, pela falta de continuidade da política dentro dos próprios órgãos.

Para, além disso, a lei de cotas não atinge questões estratégicas como as promoções de carreira, e muito menos alcança a subjetividade das nomeações aos cargos de chefias e secretarias, onde tem-se uma invisibilidade ainda maior de negros ocupantes. Com isto, há uma falha no sistema pós-entrada, pois não existe

uma continuidade da política na manutenção da carreira destes negros adentrantes. Principalmente, no que tange a meritocracia existente no mundo jurídico, onde os avanços de carreira não dependem exclusivamente do tempo como condicionante de experiência e competência para o avanço vertical nos cargos.

Dessa forma, estabelecer a maneira como a cotização deve ocorrer no órgão após a entrada de negros, dentro de suas carreiras é fundamental para evidenciar que existe um início, meio e fim, ou seja, uma continuidade da política que vai para além do combate, com a manutenção e até mesmo proteção destas pessoas que não têm o racismo exterminado no momento em que se torna um servidor ou empregado público, o que justifica a proteção legislativa estatal na sua construção profissional.

Ademais, destaca-se que a vigência da lei é de apenas dez anos, o que torna frágil a previsão de cotização das vagas nos órgãos jurídicos e fiscais e impedem que determinados cargos sejam pleiteados de maneira a gerar visibilidade para os autodeclarados negros. Haja vista que, historicamente os prazos dos certames se renovam e, no máximo, dentro deste lapso temporal conseguirá ser realizada uma quantidade de três certames. Isto, não é suficiente para reparar a segregação racial vivida pela raça negra há mais de quinhentos anos, e sendo colocada a margem de todo o sistema numa condição subalterna. Acredito num erro do legislador ao implantar a lei com esse curto espaço de tempo.

Com isto, o problema de assunção nos espaços de poder persistirá de forma estruturada, já que a dinâmica atual para aprovação num concurso exige tempo e dedicação, conferindo uma exigência distante da realidade fática da parcela da população historicamente discriminada, a qual precisa trabalhar e estudar para garantir a sobrevivência, além de cuidar dos afazeres domésticos e pessoais.

É perceptível o filtro criado, no que tange a manutenção de privilégios sociais quanto aos que conseguem capacitar-se para tornar-se servidor público, principalmente nos cargos bem remunerados, pois estes exigem mais tempo de dedicação e financeiramente a exigência também é maior com materiais para subsidiar as demandas do edital. E estes fatores, por si só já mostram a dificuldade de acesso a determinados cargos. O que por consequência, remete-nos a crer que não é qualquer pessoa que fará este tipo de enfrentamento.

Ademais, a falta de fiscalização no cumprimento da lei, e a limitação orçamentária quanto ao oferecimento de vagas são entraves que ainda quando

solucionados exigirá mais tempo de execução da lei para que seja conferida eficácia real a mesma para reparar igualdade social no âmbito do funcionalismo público.

Espera-se que este estudo chame a atenção da sociedade civil bem como dos legisladores, a fim de que melhorias estruturadas sejam implantadas nesta esfera da política de ações afirmativas, a fim de que não se permita lacunas de ordem prática que façam a manutenção da segregação e conseqüentemente dos privilégios.

REFERÊNCIAS

BAHIA. **Leis Ordinárias**. 2014. Disponível em: <<http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-13182-de-06-de-junho-de-2014>>. Acesso em: 21 set. 2018.

BAHIA. Governador (Jacques Wagner). **Decreto nº 15.353 de 08 de agosto de 2014**. Regulamenta a reserva de vagas à população negra nos concursos públicos e processos seletivos simplificados, prevista no artigo 49 da Lei Estadual nº 13.182, de 06 de junho de 2014, que Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências.

_____. **Lei nº 13.182 de 06 de junho de 2014**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências.
<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/GT_Igualdade_Racial/Outros/Lei%2013.182%2006.06.14%20Bahia.pdf>. Acesso em: 21 set. 2018.

_____. **Plano Plurianual – PPA 2012-2015**. Salvador - Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia – SEPLAN. 2011. Disponível em: <http://www.seplan.ba.gov.br/arquivos/File/ppa/PPA2012_2015/20120223_175245_PPA_2012_2015_Intenet.pdf>. Acesso em: 22 set. 2018.

_____. **Plano Plurianual – PPA 2016-2019**. Salvador - Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia – SEPLAN. 2016. Disponível em: <http://www.seplan.ba.gov.br/arquivos/File/ppa/PPA2016_2019/PPA_2016_2019_Gerado_em_17_07_2018.pdf>. Acesso em: 22 set. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em 30 ago.2018.

_____. **Lei nº 12.990, de 09 de julho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União>. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

FERNANDES, Florestan. **A investigação etnológica no Brasil e outros ensaios.** 2. ed. São Paulo: Global, 2009.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso.** Tradução: Laura Fraga de Almeida Sampaio. 13. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

GARCIA, Marcilene Lena Garcia de. Fraudes em Bancas de Verificação. **Defensoria Pública da Bahia.** maio/2017. Disponível em: <<https://www2.unesp.br/porta#!/debate-academico/fraudes-nas-cotas-raciais-e-a-persistencia-do-racismo>>. Acesso em: 22 set. 2018.

IBGE mostra as cores da desigualdade. **Agência IBGE Notícias.** Revista Retratos. maio/2018. Disponível em: <<http://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>>. Acesso em: 22 set. 2018.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Políticas Públicas no Estado constitucional.** São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Discricionariedade e Controle Jurisdicional.** 2 ed, São Paulo: Malheiros, 2012.

QUANTO TEMPO LEVA: especialistas indicam período de estudos em cada área **Folha Dirigida.** maio.2016. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/noticias/concurso/especial/quanto-tempo-leva-especialistas-indicam-periodo-de-estudos-em-cada-area>>. Acesso em: 21 set. 2018.

SOUSA, Alice Ribeiro de. **Processo Administrativo do Concurso Público.** 2. ed. São Paulo: Jhmizuno, 2013.