



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS
SECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DIREITOS
HUMANOS

DEPARTAMENTO DE DIREITOS HUMANOS
COORDENADORIA SETORIAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
CENTRO DE REFERÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS NA PREVENÇÃO E
COMBATE AO RACISMO E DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA

**FORMAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS PARA ATUAÇÃO EM
COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO**

CAMPINAS

2023

FORMAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS PARA ATUAÇÃO EM COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Categoria em que o projeto se insere: Ações Afirmativas.

Resumo: Projeto realizado junto à Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor - EGDS da Secretaria Municipal de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Prefeitura Municipal de Campinas, com o objetivo de promover a formação de servidores públicos municipais interessados em compor as Comissões de Heteroidentificação e Revisora responsáveis pela averiguação da autodeclaração de pessoas pretas e pardas candidatas às vagas reservadas nos concursos públicos e processos seletivos da Administração Direta.

Equipe do projeto:

Jacqueline Damázio Armando (responsável)

Elisângela Nunes de Oliveira

Caracterização da situação anterior:

O Brasil é um país afetado por desigualdades e uma das dimensões mais significativas é a desigualdade racial. O racismo tem reforçado padrões de exclusão e violência da sociedade brasileira, sendo obstáculo para a ascensão social e maior integração da população negra.

A população negra¹, historicamente discriminada em nosso país, mesmo sendo o grupo populacional mais numeroso, está em posição desfavorável em relação à população branca em todos os indicadores sociais e econômicos, o que se reflete na diminuta ocupação de cargos e empregos públicos por pessoas negras, em especial os cargos com exigência de qualificação de nível técnico e superior.

¹ De acordo com o art. 4º, IV do Estatuto da Igualdade Racial, a população negra é o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga. Assim o Grupo de Trabalho Intersetorial considerou que negros é o termo correto para se utilizar no Projeto de Lei, em detrimento do termo afrodescendentes.

No ano de 2014, o Instituto de Pesquisas Aplicadas – IPEA, divulgou nota técnica² sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos que apontou que os negros ocupados no setor público não estão distribuídos de forma equânime nem entre as diferentes esferas de poder e, muito menos, entre as diferentes carreiras, posições ou níveis de rendimentos. E essa desigualdade racial histórica no acesso a cargos e empregos públicos no Brasil demandou a implementação de reserva de vagas para negros, conhecidas como cotas raciais, em concursos públicos dos âmbitos federal, estadual e municipal, nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

As cotas raciais são ações afirmativas, as quais o Estatuto da Igualdade Racial define, em seu art. 4º, parágrafo único, como sendo as políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País³.

A política de reserva de vagas para negros no Brasil teve suas primeiras ações na área da educação, sendo que no ano de 2018 completaram-se 15 anos da adoção de cotas raciais nos processos seletivos de ingresso na graduação da Universidade de Brasília - UnB, primeira universidade federal a instituí-las. A partir daí, muitas outras universidades brasileiras instituíram política de cotas para pessoas negras, além de órgãos e instituições vinculados aos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal, que também passaram a adotar a política em seus concursos públicos e processos seletivos.

Tanto a reserva de vagas para negros em universidades quanto em concursos públicos tiveram sua constitucionalidade confirmada pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 186 e na Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC 41, respectivamente.

No município de Campinas, a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas em concursos públicos e processos seletivos para o provimento de cargos e empregos públicos para pessoas negras foi implementada no ano de 2019, com a promulgação da Lei Complementar nº 250.

Objetivos:

² SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Nota Técnica: Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013.** Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA. Brasília, 2014. Disponível em: https://www.camara.leg.br/internet/agencia/pdf/Estudo_Ipea_negros_servico_publico.pdf

³ Lei 12.288/2010, Art. 4º, Parágrafo único.

I) Objetivos gerais

Promover a formação de servidores públicos municipais interessados em compor as Comissões de Heteroidentificação e Revisora responsáveis pela averiguação da autodeclaração de pessoas pretas e pardas candidatas às vagas reservadas nos concursos públicos e processos seletivos da Administração Direta.

II) Objetivos específicos

- a) Apresentar panorama histórico acerca do racismo no Brasil e no mundo;
- b) Apresentar dados estatísticos sobre o racismo no Brasil, especialmente no que se refere à desigualdade laboral entre negros e brancos;
- c) Elucidar os conceitos de racismo estrutural e institucional;
- d) Elucidar os conceitos de preconceito e discriminação;
- e) Apresentar panorama sobre a legislação voltada à promoção da igualdade racial e combate ao racismo no Brasil;
- f) Discutir o papel dos cidadãos no que toca à promoção da igualdade racial;
- g) Discutir o papel das instituições no que toca à promoção da igualdade racial;
- h) Apresentar e discutir o conceito de ações afirmativas;
- i) Apresentar as cotas raciais como medidas de promoção da igualdade de grupos raciais e étnicos historicamente discriminados, com ênfase na população negra;
- j) Apresentar legislações de outros entes e jurisprudências que fundamentam as cotas raciais nos concursos públicos;
- k) Apresentar Lei Municipal nº 250/2019 que instituiu as cotas raciais nos concursos públicos do município de Campinas;
- l) Discutir o conceito de colorismo – “quem são os negros no Brasil?”;
- m) Discutir o conceito de heteroidentificação;
- n) Apresentar os formulários utilizados e os procedimentos de heteroidentificação no município de Campinas;
- o) Promover treinamento prático para a atuação em Comissões de Heteroidentificação.

Justificativa do projeto:

No município de Campinas, a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas em concursos públicos e processos seletivos para o provimento de cargos e empregos públicos para pessoas negras foi implementada no ano de 2019, com a promulgação da Lei Complementar nº 25, que prevê a averiguação da autodeclaração de pessoa negra dos candidatos às vagas destinadas à política de ação afirmativa, por meio de procedimento de heteroidentificação a ser realizado por Comissão de Heteroidentificação e Comissão Revisora. Dessa forma, todos os concursos realizados a partir desta data devem contar com a tecnologia necessária para a promoção de ações afirmativas no combate à desigualdade racial no contexto da estrutura da Prefeitura Municipal de Campinas, considerando-se neste escopo as bancas de heteroidentificação com pessoal capacitado como ferramenta essencial na efetivação de direitos e combate a fraudes no acesso e uso de ações afirmativas.

A Comissão de Heteroidentificação e Comissão Revisora, conforme critérios da Lei Complementar acima mencionada, devem ser compostas cada uma por 2 (dois) servidores públicos efetivos lotados na área responsável pela gestão de recursos humanos e 3 (três) servidores públicos efetivos lotados ou indicados pela área responsável pela política de promoção da igualdade racial, majoritariamente negros, que devem ter como base de atuação o critério fenotípico.

Público-alvo:

De forma direta, o curso é oferecido para servidores públicos municipais efetivos, não disponível para servidores em estágio probatório, conforme os critérios de composição das bancas de heteroidentificação. De forma indireta, são beneficiados com esta ação os candidatos inscritos em concursos públicos e processos seletivos da Prefeitura Municipal de Campinas e a comunidade negra de maneira geral.

Iniciativa e trabalho em equipe:

O Centro de Referência em Direitos Humanos na Prevenção e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa está vinculado à Coordenadoria Setorial de Promoção da Igualdade Racial, que, por sua vez, está ligada ao Departamento de Direitos Humanos da Secretaria Municipal de Assistência Social, Pessoa com Deficiência e Direitos Humanos de Campinas. Trata-se de um serviço multidisciplinar destinado ao acolhimento, acompanhamento e encaminhamento de denúncias da prática de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou

procedência nacional, bem como à realização de ações voltadas para a promoção da igualdade e combate ao preconceito racial e religioso, junto a escolas, universidades, empresas e demais órgãos.

A partir da regulamentação legislativa de ações afirmativas no âmbito dos concursos públicos da Prefeitura Municipal de Campinas e considerando o conhecimento e capacitação do Centro de Referência na temática das relações raciais e combate à discriminação racial, tornou-se uma das prioridades da equipe a capacitação de profissionais para bancas de heteroidentificação como forma de garantir tanto a lisura nos concursos e processos seletivos para candidatos(as) negros(as), quanto a promoção da igualdade de acesso para a comunidade negra de maneira geral na estrutura de executiva do município de Campinas.

Ações e etapas da implementação:

1ª Etapa: Estruturação e apresentação do curso para a EGDS - Abril/2022;

2ª Etapa: Período de inscrições no curso - Julho/2022;

3ª Etapa: Realização do curso - 04, 11, 18 e 25 de Agosto e 1 de Setembro de 2022;

4ª Etapa: Avaliação do processo e feedback - Setembro/2022.

Recursos utilizados:

Foram utilizados como recurso para estruturação e oferta do curso o trabalho e conhecimento das(os) profissionais do Centro de Referência em Direitos Humanos na Prevenção e Combate ao Racismo, bem como apoio de profissionais negras e negros lotados em outras secretarias e departamentos da Prefeitura Municipal de Campinas no exercício das aulas.

A estrutura física utilizada foi a da Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor - EGDS.

Caracterização da situação atual:

O racismo é um fenômeno estrutural de distribuição de recursos e privilégios em função do grupo racial de pertencimento da pessoa ou grupo. É um processo histórico de violência de Estado e de discriminação da população negra, ao mesmo tempo produtor e efeito da escravidão, pela qual as vítimas nunca foram indenizadas. Políticas afirmativas

como a reserva de vagas em universidades e concursos públicos são uma forma de construção de ferramentas de combate à iniquidades estruturais e históricas, e, portanto, um pequeno passo, essencial mas não suficiente, na promoção da igualdade racial.

O município de Campinas, última cidade do Brasil a abolir a escravidão, busca com a políticas de reserva de vagas não negar e enfrentar o seu passado, processo que começa com a sociedade civil, passa pela construção de espaços e mecanismos como a Coordenadoria Setorial de Promoção da Igualdade Racial, o Centro de Referência em Direitos Humanos na Promoção e Combate ao racismo e desagua na política de cotas nos concursos e processos seletivos da Prefeitura.

Além de contar com a reserva de vagas, o curso de formação viabiliza e qualifica a existência de um mecanismo de prevenção a fraudes nos concursos, evitando que pessoas brancas assumam vagas de direito de pessoas pretas e pardas.

Resultados quantitativos e/ou qualitativos mensurados:

Desde o início da implementação da política de cotas pela Prefeitura Municipal de Campinas foram realizados 10 (dez) concursos e processos seletivos simplificados, cada um deles contando com uma banca de heteroidentificação composta por servidores do município, pelas quais, ao todo, 1609 (um mil seiscientos e nove) candidatos foram avaliados para um total de 104 (cento e quatro) vagas reservadas para pessoas pretas e pardas. Na formação realizada junto à EGDS, um total de 34 (trinta e quatro) servidores foram capacitados para composição de novas bancas, garantindo assim uma maior diversidade de servidores, que não apenas estarão capacitados para a realização das futuras bancas de heteroidentificação, mas também mais sensíveis às relações étnico-raciais e os atravessamentos do racismo estrutural no contexto do trabalho junto à Prefeitura Municipal de Campinas, que torna-se racialmente mais diversa conforme pessoas pretas e pardas têm acesso e assumem funções de trabalho em sua estrutura.

Lições aprendidas:

A oferta do curso evidencia sua necessidade, sobretudo ao promover o diálogo sobre as representações acerca do corpo negro, as características fenotípicas e culturais associadas à negritude e as diferenças nessas representações por pessoas brancas, pardas e pretas. Com a

formação, foi atingido o objetivo de qualificar e padronizar a avaliação, de modo a compor comissões que possam dialogar com a pergunta: “quem é o negro no Brasil?”.

Um dos desafios atravessados é a da condição de pardo, categoria populacional de maior número quando comparadas as autodeclarações de pretos e pardos, que coloca a questão sobre a passabilidade e pertencimento a diferentes grupos étnicos, afroconveniência e colorismo.

Cabe-nos ressaltar também que enquanto desafio para a Prefeitura Municipal de Campinas fica a forma como serão recepcionados os novos servidores, uma vez que políticas afirmativas de reserva de vagas em concursos garantem a entrada da comunidade negra no quadro de funcionários, mas não necessariamente sua permanência e o direito do exercício de suas funções sem sofrer os efeitos do racismo. Pensar a igualdade racial enquanto meta implica no desdobramento deste curso para outros âmbitos, tais quais a formação e letramento racial de servidores, para que possam entender a composição desigual das estruturas de governo e a necessidade de políticas afirmativas.

Por que a prática pode ser considerada como efetiva?

O curso de formação para composição de comissões de heteroidentificação foi efetivo por garantir a existência de uma estrutura de avaliação e seleção dos concursos e processos seletivos, previstos na legislação federal e municipal de Campinas e em conformidade com o Plano Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (2019) do município de Campinas.

Atualmente, todos os servidores formados pelo curso encontram-se disponíveis para a realização de tais funções, conforme a avaliação do Centro de Referência em Direitos Humanos na Prevenção e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa, serviço que acompanha os processos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. 1. Ed. São Paulo: Pólen, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

_____. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm>. Acesso em 12 de abril de 2022.

_____. **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/112288.htm>. Acesso em 19 de abril de 2022.

_____. **Lei nº 12.990 de 9 de junho 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/112990.htm>. Acesso em 19 de abril de 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento Fundamental 186 - Distrito Federal.** ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. Relator: Ricardo Lewandowsky. Acórdão publicado em 26 de abril de 2012. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 – Distrito Federal.** DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Relator: Ministro Roberto Barroso. Acórdão publicado em 8 de junho de 2017. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

CAMPINAS. **Lei Complementar nº 250 de 10 de dezembro de 2019.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública direta municipal. Disponível em: <<https://bibliotecajuridica.campinas.sp.gov.br/index/visualizar/id/135086/imprimir/1>>. Acesso em 19 de abril de 2022.

_____. **Decreto nº 20.559 de 7 de novembro de 2019.** Aprova o plano municipal de políticas de promoção da igualdade racial e institui o comitê intersetorial permanente para implementação do plano. Disponível em: <<https://bibliotecajuridica.campinas.sp.gov.br/index/visualizaroriginal/id/134961>>. Acesso em 19 de abril de 2022.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. Disponível em: <<http://sítio2.com.br/sites/etnicoracial/publicado/chave01/>> Acesso em: 19 de abril de 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** ONU, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> Acesso em: 19 de abril de 2022.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O Espetáculo das Raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil.** 4. Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Nota Técnica: Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013.** Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA. Brasília, 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/pdf/Estudo_Ipea_negros_servico_publico.pdf>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

SUPERINTERESSANTE. Desigualdade Racial no Brasil - 2 minutos para entender!. Youtube, 2017. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=ufbZkexu7E0>> Acesso em 19 de abril de 2022.