



PARA ALÉM DA COR DE PELE: RECURSOS HUMANOS E OS DILEMAS DA LEI 12.990/2014

BEYOND SKIN COLOR: HUMAN RESOURCES AND THE DILEMMAS OF LAW 12.990/2014

Marcos Teixeira de Souza¹

RESUMO

Se as comissões, também chamadas bancas de heteroidentificação, constituem um aperfeiçoamento no cumprimento das ações afirmativas país afora, seja nos processos seletivos para vagas em cursos de graduação e pós-graduação nas universidades públicas, bem como em concursos públicos em determinados municípios, estados e na esfera federal, por outro lado, tem ensejado alguns questionamentos sobre a rigidez ou não dos critérios quanto à análise fenotípica dos(as) candidatos (as). Não raro, existem casos de judicialização sobre tais critérios, tanto por parte de candidatos eliminados pelas respectivas bancas, quanto por parte de outros candidatos que veem supostas injustiças no trâmite quanto aos critérios objetivos e/ou subjetivos adotados. O presente artigo pretende refletir sobre a lei 12.990 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como a Orientação Normativa nº 3, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros, no âmbito do Ministério da Saúde desde 2014. Os resultados parciais desta pesquisa apontam houve um aperfeiçoamento técnico nas bancas e nos recursos humanos das instituições federais, como participantes e fiscalizadores desta parte nos certames no Ministério da Saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Heteroidentificação. Cotas. Ações afirmativas.

ABSTRACT

If the commissions, also called hetero-identification boards, constitute an improvement in the fulfillment of affirmative actions across the country, whether in the selection processes for vacancies in undergraduate and graduate courses in public universities, as well as in public tenders in certain municipalities, states and at the federal level, on the other hand, it has given rise to some questions about the rigidity or not of the criteria regarding the phenotypic analysis of the candidates. Not infrequently, there are cases of judicialization on such criteria, both on the part of candidates eliminated by the respective committees, and on the part of other candidates who see alleged injustices in the process regarding the objective and/or subjective criteria adopted. The present article intends to reflect on the law 12.990 that reserves to blacks 20% (twenty percent) of the vacancies offered in the public contests to fill effective positions and public jobs, as well as the Normative Guidance nº 3, which provides for rules for measuring the veracity of the self-declaration provided by black candidates in Ministry of Health since 2014. The partial results of this research indicate that there was an improvement for the commissions and human resources of federal institutions, as participants and supervisors of this part of the contests in Ministry of Health.

KEYWORDS: Heteroidentification. Quotas. Affirmative Actions.

¹ Professor na Universidade Estácio de Sá (Unesa – Campus Santa Cruz). Doutor em Sociologia pela Universidade Cândido Mendes (Ucam). Mestre em Letras e Ciências Humanas pela Universidade do Grande Rio (Unigranrio). Graduado em Licenciatura Plena em Letras Português/Francês pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).



1 INTRODUÇÃO

Desde 2014, nos órgãos públicos federais, da Administração direta e indireta, enfrentam determinados dilemas metodológicos quanto à implantação das cotas para negros e pardos nos concursos públicos, a partir da sanção presidencial da lei 12.990. A dificuldade de classificar determinado candidato como pardo ou não, cujos traços fenotípicos sugerem dúvidas e controvérsias, tem sido um dos principais desafios para as bancas de verificação e para os profissionais de recursos humanos dos órgãos públicos federais, distinguindo corretamente a quem supostamente faria jus às cotas de quem não o faria.

A categoria parda² passa a ser alvo de muitos questionamentos por muitos servidores designados para as bancas de heteroidentificação, já que na concepção de renomadas lideranças do movimento negro país afora, alguns pardos não fariam jus às cotas. Existem muitas falas de servidores públicos dentro e fora dos recursos humanos dos órgãos federais e dos movimentos negros de “desmembrar” “a categoria pardo em três grupos “pardo-preto”, “pardo-pardo” e “pardo-branco”, o que tem ensejado muitas polêmicas sobre como definir se tal pessoa “parda” faria jus ou não às cotas. Na fala de um dos principais articuladores militantes das cotas, Frei David³: “todo o problema está no pardo-branco, porque ele tem poucos traços fenotípicos do povo negro e usa a genotípiã [genética/ascendência] para usurpar um benefício que não lhe pertence”.

Este tem sido um debate muito polêmico no interior dos recursos humanos dos órgãos públicos federais e na sociedade brasileira como um todo, que divide opiniões e envolve a segurança jurídica dos trâmites administrativos, conforme discussões recentes, ocorridas em setembro de 2017, no seminário⁴ “A Política de Cotas no Serviço Público: avanços e desafios”, promovido pela então Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), do então Ministério dos Direitos Humanos (MDH), em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), atual Ministério da Economia.

Neste contexto, o presente artigo tem a intenção de refletir sobre a lei 12.990 que reserva

² Existem muitas falas dentro e fora dos recursos humanos dos órgãos federais e dos movimentos negros de “desmembrar” “a categoria pardo em três grupos “pardo-preto”, “pardo-pardo” e “pardo-branco”, o que tem ensejado muitas polêmicas sobre como definir se tal pessoa “parda” faria jus ou não às cotas.

³ Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-08/governo-define-regras-para-candidatos-negros-em-concursos-publicos>. Acesso em: 30 out. 2017.

⁴ Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/central-de-conteudos/noticias/2017/09-setembro/seminario-discute-os-avancos-e-desafios-da-politica-de-cotas-2>. Acesso em: 30 out. 2017.



aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como a Orientação Normativa nº 3, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros, no âmbito do Ministério da Saúde desde 2014, cujo teor em ambos os dispositivos apresenta problemáticas no tocante ao cumprimento das diretrizes e normas ali contidas, uma vez que tais bancas têm enfrentado muitos questionamentos entre os candidatos participantes e a sociedade como um todo quanto aos critérios de inclusão e exclusão da categoria “pardo” na reserva de vaga.

Acredita-se que esta pesquisa tende a lançar novos horizontes, não só no debate público, mas também para a área de Recursos Humanos, uma vez que cabe a esta, sobretudo na esfera do serviço público federal, cumprir e/ou engendrar trâmites administrativos capazes de lidar com este novo cenário, salientando o dilema do profissional de Recursos Humanos, quanto aos outrora desconhecidos trâmites das bancas de verificação.

Assim, justifica-se e ressalta-se a premência deste olhar acadêmico, às portas da criação novas normas para definir melhor ou redefinir os critérios, dentre os quais, por exemplo, qual deveria ser o perfil das pessoas que vão compor essa comissão. Como garantir que as bancas de verificação racial não usem de estereótipos consagrados culturalmente em torno das categorias negro, pardo, branco?

O debate acadêmico sobre as categorias raça, etnia e ações afirmativas se situa muito no universo das ciências sociais - em especial, na Educação, na Sociologia e na Antropologia - e, no Brasil, adentra muitas vertentes e posicionamentos teóricos desde o século XIX. Em meu curso de doutorado em Sociologia, realizado no IUPERJ, entre 2012 e 2016, debruicei-me a entender, durante parte da minha pesquisa acadêmica, os usos e falas da categoria “etnia” em sua dimensão político-identitária, a qual está praticamente ausente nos estudos organizacionais, a exemplo de quando iniciei a pós-graduação *lato sensu* em Gestão Estratégica de Recursos Humanos na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, em 2005. Uma década depois desta especialização, ou seja, em 2015, agora no exercício funcional na área de Recursos Humanos, eu e outros colegas de área que atuam no governo federal, começamos a lidar com os dilemas da categoria *etnia* no âmbito dos Recursos Humanos.

Desde fevereiro de 2011, no cargo efetivo de Analista em Ciência & Tecnologia - Área de Gestão de Recursos Humanos, na Coordenação de Gestão de Pessoas (COGEP) do Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva (INCA), entidade pública pertencente ao Ministério da Saúde, participei e ainda participo de diversos trâmites administrativos referentes aos concursos públicos para cargos de nível médio e superior.

No INCA, de 2010 até a presente data, foram realizadas cerca de duas mil convocações



entre 2011 e 2016. A partir de 10 de Junho de 2014, o INCA, assim como outras entidades públicas federais, passou a deparar-se com uma nova problemática no tocante aos concursos públicos: como cumprir administrativamente a Lei 12.990/2014?

Existem diversas estatísticas, falas e estudos acadêmicos que apontam para a pouca presença de negros e pardos na Administração Pública Federal, mesmo quando estes conseguiriam ascender na formação acadêmica. De acordo com Silva e Silva (2014):

Com efeito, estas desigualdades no campo educacional acabam por ter reflexos em outras esferas da vida social, como é o caso do mundo do trabalho. Os negros permanecem, nesta área, sobrerrepresentados entre os desempregados e, entre as posições mais desprotegidas e mais precárias. No entanto, cabe ressaltar que, mesmo equalizando a questão da escolaridade, via de regra, a população negra segue em desvantagem. 8 O primeiro PL é de autoria da dep. Iriny Lopes - PT/ES. O segundo, do dep. Vicentinho - PT/SP, que ainda dispõe sobre a inclusão do “quesito cor/raça em instrumentos de coleta de dados referentes a trabalho e emprego”. 9 A média de anos de estudo da população branca, em 2001, era de 7,3 anos; em 2012, 8,7 anos de estudos, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE). Para mais informações sobre desigualdades raciais, consultar Silva (2013). Ainda que comparem trabalhadores com mais de 12 anos de estudo, o rendimento médio dos homens negros equivale a 66% daquele auferido por homens brancos com a mesma escolaridade. No caso das mulheres negras, com este mesmo nível educacional, percebem rendimentos equivalentes a apenas 40% do rendimento dos homens brancos (PNAD, 2012).

No Brasil, menos de 20% dos servidores públicos negros estão em cargos estratégicos do governo federal, segundo Silva e Silva (2014), o que foi um dos argumentos presentes na Exposição de Motivos para a criação da lei supracitada. Na literatura sobre estudos organizacionais, porém, há poucas pesquisas sobre a presença ou não de negros e outras minorias nas instituições públicas e privadas, segundo pontua Conceição (2009):

Realizei levantamento bibliográfico, correspondente ao período de 1997 a 2008, em quatro dos principais periódicos acadêmicos do país – Revista de Administração Contemporânea – RAC; Revista de Administração de Empresas da FGV – RAE; Revista de Administração da USP – RAUSP e Organizações & Sociedade da UFBA –, encontrando apenas quatro artigos que tratavam de questões relacionadas à raça-etnia. Dois deles abordavam o assunto sob a perspectiva do marketing, um tratava da imagem do afrodescendente na mídia de massa e outro, da segmentação de mercado com base no gênero e etnia. Os outros dois artigos tratavam da gestão da diversidade. Alves e Galeão-Silva (2004) tratam diretamente da gestão da diversidade racial e Fleury (2000) tem objetivo mais abrangente, tratando da gestão da diversidade cultural, o que, para a pesquisadora, inclui as questões de gênero e raça-etnia. Versando sobre o tema diversidade, essa última pesquisadora possui outras obras, que também foram consultadas para a realização do presente ensaio. (CONCEIÇÃO, 2009, p. 02).

À medida que temáticas como a gestão da diversidade se apresentam paulatinamente no cenário organizacional, bem como a presença de dispositivos legais, como a lei 12.990/2014, que versam sobre cotas para determinados grupos étnicos, a tendência é que surjam mais pesquisas



acadêmicas na área de Recursos Humanos e afins que discorram sobre a relevância destas ações afirmativas para as organizações. Trata-se, assim, de um debate recente, cujas falas e ações permeiam ainda muitos questionamentos sobre a importância e/ou necessidade das cotas no cenário das agendas públicas.

2 A LEI 12.990/2014: O RECONHECIMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A introdução de cotas nas universidades públicas para os vestibulandos, no início dos anos 2000, ensejou um acirrado debate em torno da proposta, dividindo em grupos prós e contrários, entre discentes, docentes, comunidade acadêmica como um todo e para além dos muros das universidades, sendo uma discussão que tomou a agenda política e a opinião pública, com argumentos e dilemas diversos.

Ao longo da primeira década do século XXI, paulatinamente várias universidades, sejam por iniciativa própria ou por força da pressão de movimentos sociais, foram aderindo às políticas de cotas nos vestibulares, engendrando um novo perfil de discente na universidade.

Na esteira das propostas e desenvolvimentos nas ditas ações afirmativas para a população negra e parda para o ingresso nas universidades públicas, ao longo da primeira década do século XXI, o Estatuto da Igualdade Racial, promulgado em 2010, impulsionaria a discussão visando ao estabelecimento de políticas e ações para promover a igualdade entre os indivíduos no mercado de trabalho.

A exemplo disso, dos artigos 38 ao 42 do referido estatuto há uma série de supostas ações a serem realizadas em torno do mercado de trabalho, preconizando a tentativa de promover igualdade de oportunidades entre ditos brancos e não-brancos.

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

I - O instituído neste Estatuto;

II - Os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;

III - Os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

IV - Os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.



§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4º As ações de que trata o **caput** deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

Nos artigos supracitados, bem como na íntegra do próprio estatuto, observa-se que caberia prioritariamente ao Poder Executivo, da esfera federal, promover as ações que resultem em promoção da igualdade de oportunidades entre brancos e não brancos. Neste sentido, o estatuto, já em 2010, seria um instrumento propositivo de instar a Administração Pública Federal no sentido de estimular e criar formas de promover a dita “equidade racial”.

No tocante à tentativa de reverter uma considerada desigualdade social (e “racial”) histórica no Brasil, em 2013, o Poder Executivo propõe um projeto de lei (PL 6738/2013) cujo objetivo é promover cotas raciais nos concursos públicos do governo federal, possibilitando que mais negros estejam em cargos estratégicos do governo federal, majoritariamente ocupados por brancos, por meio de cotas/reservas de vagas.

Depois de intensos debates no congresso nacional e algumas alterações neste projeto de lei, foi publicada em 10 de Junho de 2014 a Lei 12.990, que 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.

Paralelamente ao Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), a Lei 12.990/2014 é considerada por muitos integrantes de movimentos sociais negros como um avanço, porém, ainda aquém das reivindicações de mais acesso ao mercado de trabalho e aos melhores postos da nação.

Cabe considerar o que sejam os principais pontos da supracitada lei:

- Fixa em 20% das vagas;



- Abrange apenas à Administração Pública Federal, e não às administrações dos Estados e municípios, ainda que alguns destes já adotam alguma ação afirmativa para a dita população negra e parda;
- Apresenta uma vigência de 10 (dez) anos.

O ponto nodal da discussão em torno das cotas raciais para negros e pardos, tanto emanado pela Lei 12.990 quanto por outras leis ou dispositivos legais, refere-se principalmente aos trâmites e critérios administrativos de cunho objetivo, e não subjetivo, – ou a ausência ou ineficiência deles - que norteariam ao candidato como pertencente ou não à categoria de negro e/ou pardo como legítimos ou não. No Brasil, como definir quem é negro e quem não é negro? Como distinguir quem é pardo de quem não seria considerado pardo? Deste modo, cabe lembrar e ressaltar o continuum entre ser negro e branco no Brasil como diz Nogueira (1998):

O preconceito racial, tal como aqui se apresenta, não tem o mesmo poder que nos Estados Unidos, de dividir a sociedade com dois grupos com consciência própria, como duas castas ou dois sistemas sociais paralelos, em simbiose, porém, impermeáveis um ao outro, apesar de participarem, fundamentalmente da mesma cultura. Aqui, o preconceito tende, antes, a situar os indivíduos, uns em relação aos outros, ao longo de um *continuum* que vai do extremamente “negróide”, de um lado, ao completamente “caucasoide”, de outro (NOGUEIRA, 1998, p. 239).

Neste aspecto, estabeleceu o art. 2º da Lei 12.990/14 que poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Ao preconizar inicialmente o critério da autodeclaração, o Poder Executivo, endossado pelo Legislativo, transferira para o candidato uma faculdade, que é subjetiva, de se identificar como negro ou pardo.

Por certo, esta lei, assim como outras em favor da população que se considera como negra ou parda, não eliminará casos de racismo e correlatos. E não “corrigirá” os desdobramentos da diáspora de africanos para o Brasil durante o período dito como colonial. Mas, por visar a um público específico, permite ensejar uma questão que se faz central nesse debate: quem é o negro e a negra no Brasil miscigenado? Entre a epiderme clara e a escura, há diversas matizes de cor; entre o cabelo liso e o crespo, há muitos formatos e preferências; entre narizes maiores e menores, há muitos estereótipos; entre sentir-se negro ou pardo e ser negro, quem define o que somos?

O debate não é só do governo federal, mas envolve, direta ou indiretamente, toda a sociedade brasileira, independentemente da cor de pele, bem como exige uma atenção especial para que esta lei alcance a quem de direito, distinguindo a oportunidade a quem de direito, do oportunismo a quem não é de direito.



Em Agosto de 2016, ou seja, depois de dois anos da publicação da Lei 12.990, de 09 de Junho de 2014, no afã de evitar que pessoas ditas brancas, ou consideradas brancas pela sociedade brasileira ou, mais especificamente, pelos demais candidatos, classifiquem-se indevidamente como pardos ou negros nos concursos públicos federais, é publicada no Diário Oficial da União uma Orientação Normativa, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, criando um trâmite administrativo para ensejar a verificação se o candidato(a) é devidamente cotista ou não nos termos da Lei 12.990/2014.

3 A ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 3: UMA TENTATIVA DE NORMATIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS

As chamadas ações afirmativas no Poder Executivo engendraram a necessidade de se ter novos trâmites administrativos para implementar a Lei 12.990/2014, que pressupõe para além da autodeclaração do candidato como critério suficiente, no trâmite administrativo, para que seja inserido na categoria de negro/pardo.

A Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, “Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014”.

Segundo esta Orientação Normativa, “os editais de concurso público devem prever e detalhar os métodos de verificação da veracidade da autodeclaração”. Para fazer tal verificação, conforme consta na Orientação Normativa, deve-se formar uma comissão para apurar a veracidade das informações prestadas pelo candidato. Tal comissão deve ser mista, a saber: “§ 2º - A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deverá ter seus membros distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade”.

De acordo com o que consta no parágrafo primeiro do artigo primeiro da Orientação Normativa há uma assertiva para que se atente aos aspectos fenotípicos quanto à suposta comprovação de que o candidato é negro/pardo: “§ 1º - As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato”. Este ponto é importante salientar, considerando também

Os critérios de definição da categoria de raça dos candidatos aos benefícios devem estar de acordo com o caráter “de marca” das relações raciais nacionais. No Brasil, a sociedade



identifica a raça das pessoas com base no fenótipo. Esse, portanto, deve ser o critério principal usado na verificação da autodeclaração. É importante que sejam estabelecidos parâmetros objetivos para determinação do fenótipo (NOGUEIRA, 2017, p. 128).

E no terceiro parágrafo do primeiro artigo da referida Orientação Normativa, há a menção também de que a declaração falsa elimina o candidato do concurso: “§ 3º - Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis”.

Em abril de 2017, participei, pela primeira vez, junto com outros colegas de uma Coordenação de Gestão de Pessoas (COGEP), de uma banca de verificação racial, referente a um concurso do INCA, realizado em 2014. Antes de atuarmos nesta banca de verificação racial, a Secretaria de Políticas Públicas para Igualdade Racial (SEPPPIR), vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos, por meio de uma servidora especializada na temática, deu-nos instruções teórico-práticas para desempenhar a função de membro na banca de verificação racial.

Em julho de 2017, atuei junto com uma servidora do Ministério da Saúde, na fiscalização de uma banca de verificação racial do concurso público para a Secretaria Especial da Saúde Indígena (SESAI), do Ministério da Saúde. Diferentemente da primeira experiência, quando estive na condição de membro de uma banca de verificação racial, estar nesta segunda ocasião na condição de observador e fiscalizador, propiciou-me ter um olhar mais holístico sobre o trabalho de uma banca de verificação racial.

A diversidade de gênero e cor de pele/etnia é uma condição *sine qua non* na composição da banca de verificação racial, bem como a participação de um apoio técnico para a filmagem e gravação. Na dinâmica da verificação, os candidatos são postos em duas salas, uma na qual ficam todos juntos e outra sala em que fica o candidato sozinho perante a banca de verificação racial, respectivamente denominadas de Sala de Confinamento e Sala de Verificação.

Os trâmites administrativos referentes à Sala de Confinamento pressupõem de que, nesta etapa, todos os candidatos cotistas se vejam, uns aos outros. Há uma tentativa, explícita ou não, por parte da Administração Pública de engendrar um constrangimento e desistência entre aqueles candidatos que não se veem, perante aos concorrentes, como um candidato negro/pardo; além de propiciar lisura ao certame, já que todos se veem e podem futuramente questionar a publicação do resultado no Diário Oficial da União.

Concernente aos trâmites administrativos na Sala de Verificação, o candidato cotista se apresenta perante a banca de verificação composto por cinco membros, conforme disposta na Orientação Normativa nº 3.

Em 2016 e 2017 principalmente, apesar do empenho do então Ministério do Planejamento,



Desenvolvimento e Gestão e do Ministério de Direitos Humanos, sobretudo por meio da outrora Secretaria de Políticas Públicas da Igualdade Racial (Seppir), no sentido de criar trâmites administrativos adequados, nota-se que tal itinerário técnico-administrativo ainda é passível de aperfeiçoamento, razão pela qual se deu a abertura da consulta pública à população, cebendo ressaltar a menção da palavra “aprimoramento” presente na divulgação da consulta pública⁵:



Neste sentido, este estudo se torna, portanto, relevante para pensar como as bancas de verificação racial, sob a ótica dos Recursos Humanos (sem perder de vista as teorias das ciências sociais e humanas) atuam em seus respectivos processos de trabalho, no afã de garantir a isonomia e impessoalidade, quesitos imprescindíveis na atuação dos profissionais de Recursos Humanos, em geral, participantes destas bancas.

⁵ Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/central-de-conteudos/noticias/2017/07-julho/aberta-consulta-sobre-aprimoramento-de-verificacao-das-autodeclaracoes-em-concursos-publicos-2>. Acesso em: 18 jul. 2017.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A categoria parda⁶ passou a ser alvo de muitos questionamentos em diversos concursos públicos no país, o que faz necessária a emergência de mais e mais pesquisas acadêmicas quanto às dificuldades, ações e possibilidades das bancas de verificação a fim de atender os dispositivos legais, como a Lei 12.990, entre outros. Por certo, é um assunto ainda polêmico, dada a própria questão da aceitação ou não das cotas por parte da fragmentada sociedade, marcada pela desigualdade social e economia; e dada a natureza do próprio trabalho de uma banca de verificação das cotas raciais, que se esbarra nos limites entre definir se tal candidato faz ou não jus às cotas.

Dos anos 80 em diante, no Brasil e em muitos outros países, grupos minoritários passaram a colocar-se em oposição a um Estado ausente, quanto às políticas e ações, segundo estes movimentos e grupos, no tocante às histórias, características e reivindicações específicas, denunciando assim o Estado como homogeneizador ou legitimador de privilégios para determinados grupos, em detrimento das chamadas minorias, “postas” à margem da sociedade ou de uma história oficial.

As políticas de Ações Afirmativas para a população negra/parda representam uma tentativa de trazer mais equidade na Administração Pública, contudo, cabe considerar que tal medida não pode e não deve ser vista como a superação do racismo, como a eliminação das existentes desigualdades sociais que separam os brasileiros, “normalmente” institucionalizando os negros e pardos como pobres, e distantes dos cargos e funções mais relevantes.

Qual seria o limite, se é que existe uma forma objetiva, de distinguir o candidato *pardo* do candidato “branco”? Para além da cor de pele, há de se pensar em outras características fenotípicas como tamanho de nariz, boca e formato do cabelo, entre outros traços fenotípicos, os quais, em conjunto, podem trazer uma verificação assertiva e justa por parte das bancas de verificação. Neste sentido, espera-se que surjam mais dispositivos legais e procedimentos técnico-administrativos, embasados em teorias científicas, que tragam segurança jurídica no processo de verificação, e faça justiça a quem de direito.

⁶ Existem muitas falas dentro e fora dos recursos humanos dos órgãos federais e dos movimentos negros de “desmembrar” “a categoria pardo em três grupos “pardo-preto”, “pardo-pardo” e “pardo-branco”, o que tem ensejado muitas polêmicas sobre como definir se tal pessoa “parda” faria jus ou não às cotas.



REFERÊNCIAS

ANDION, Carolina; SERVA, Maurício. A Etnografia e os Estudos organizacionais. In: GODOI, Christiane K; BANDEIRA-DE-MELO, Rodrigo; SILVA, Anielson B. da. (Org.). **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

AGIER, Michel. **Distúrbios identitários em tempos de globalização**. Mana [on line], 2001, n. 2, p. 7-33.

ALVAREZ, Sonia; DAGNINO, Evelina; ESCOBAR, Arturo. Introduction: The Cultural and the Political in Latin American Social Movements. In : ALVAREZ, S.; DAGNINO, E.; ESCOBAR, A. (eds.) **Cultures of Politics, Politics of Cultures. Re-visioning Latin American Social Movements**. Boulder/Oxford, Westview, 1998.

BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. **Guide de l'enquête de terrain**. Paris: La Découverte.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. **Inclusão no Trabalho: desafios e perspectivas**. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades / Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. **Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. (Tese de doutorado), São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, 2002.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. Igualdade e Diversidade no Trabalho. In:

BENTO, Maria Aparecida Silva (org.), **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo, Casa do Psicológico, pp. 11-32, 2000.

BRASIL. **Lei 12.288, de 20 de julho de 2010**, Estatuto da Igualdade Racial.

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

CALÁS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. Do Ponto de Vista da Mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (orgs.) e CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (orgs. edição brasileira). **Handbook de Estudos Organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998.

CLEGG, Stewart.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. **Handbook de estudos organizacionais**. Volume I. São Paulo: Atlas, 1998.

COFFEY, Amanda; ATKINSON, Paul. **Making sense of qualitative data**. London: Sage Publications, 1996.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. Anais eletrônicos do Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração [CD-ROM], São Paulo, Brasil, 33, 1-16, 2009.



DAGNINO, Evelina. Cultura, Cidadania e Democracia. In: ALVAREZ, Sônia, DAGNINO, Evelina, ESCOBAR, Arturo (orgs). **Cultura e política nos movimentos sociais latino-americanos: novas leituras**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOBSBAWM, Eric. Etnia e Nacionalismo na Europa de Hoje. In: BALAKRISHNAN, Gopal (org.). **Um Mapa da Questão Nacional**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2000.

HOBSBAWM, Eric. Introdução: A Invenção das Tradições. In: HOBSBAWM, Eric; RANGER, Terence. **A invenção das tradições**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1997.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed. 34, 2003.

NOGUEIRA, Luiz Carlos Keppe. **Racismo no Brasil: preconceito de marca e cotas para negros**. Orientador: Kabengele Munanga. 147 p. 2017. Dissertação (mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2017.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de marca: as relações raciais em Itapetininga**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1998.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil**. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques. **Reserva de vagas para negros em concursos 13 públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**.

Nota técnica n. 17. Ipea, 2014. Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf.

PAIVA, Ângela Randolpho. Cidadania, reconhecimento e ação afirmativa no ensino superior. Civitas. **Revista de Ciências Sociais**, v. 15, p. 127-154, 2015.

SILVEIRA, Raquel D. da. Discriminações legais em concursos públicos e princípio da igualdade: um estudo sob os paradigmas das ações afirmativas e das políticas públicas de inclusão das minorias nas últimas décadas. **Revista Eletrônica de Direito do Estado (REDE)**. n. 19, jul/ago/set 2009. Instituto Brasileiro de Direito Público: Salvador, Bahia.

SOWELL, Thomas. **Affirmative Action Around the World**. Yale University Press, 2005.

Enviado em: 20/05/2022

Aprovado em: 22/08/2022

Página 73