



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano VII, Vol.VII, n.28, out./dez., 2016.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/10/2016.

Data de reformulação: 15/11/2016.

Data de aceite definitivo: 28/11/2016.

Data de publicação: 20/12/201

COTAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS: UMA DISCUSSÃO POLÊMICA

Me. Maria Aparecida de Assunção¹

Ana Gabriela Frias²

Catiússia da Silva Panza²

Elvane Oliveira Rodrigues²

Giulienne Hellen Silva Rodrigues²

Pablo da Silva Confortini³

RESUMO

A pesquisa aborda o tema de cotas para negros, como instrumento de inclusão de minorias raciais na Administração Pública, em concursos públicos. O objetivo da pesquisa é analisar os critérios estabelecidos em lei para o ingresso de pessoas nos serviços públicos do Brasil. Investiga o nascimento do concurso público e analisa os princípios da igualdade e da eficiência que solidificam a execução dos certames. Apresenta conceitos sobre a discriminação racial, explica o sistema de cotas e faz uma avaliação do seu uso e adequabilidade nos concursos públicos. O procedimento metodológico utilizado é de pesquisa bibliográfica com técnica descritiva. Os resultados obtidos estão dispostos em fatores de importância que se destacaram na pesquisa como pontos de reflexão e argumentação. Os autores concluem que a utilização de cotas raciais em concursos públicos não atende aos princípios estabelecidos em lei para a realização dos certames.

PALAVRAS CHAVE: COTAS RACIAIS, CONCURSO PÚBLICO, DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

ABSTRACT

The research addresses the issue of quotas for blacks, as inclusion instrument of racial minorities in public administration, in procurement. The objective of the research is to analyze the criteria established by law for the entry of people in public services in Brazil. Investigates the birth of the public tender and analyzes the principles of equality

¹ Possui mestrado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais em BH, ano de 1993. É pos-graduada em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas de Brasília de 1987 a 1988. É graduada em Administração pela União Educacional de Brasília (1985). De 2010 até o momento atua na Faculdade Processus. É professora e pesquisadora da Faculdade Processus, onde atualmente é a coordenadora de EaD. Em 2018 elaborou e encaminhou a CAPES/MEC a proposta de mestrado em Ciência Política com ênfase em Políticas Públicas, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social. De 2010 a 2013 implantou e coordenou o CST em Secretariado. De 2013 a 2017 implantou e coordenou o curso de Bacharelado em Administração Pública. Em 2016 a 2017 implantou e coordenou o CST em Gestão Pública. De 2015 a agosto de 2017 atuou na FACULDADE DE TECNOLOGIA CNA, onde atuou como professora e coordenou o curso superior de tecnologia em Agronegócio. De 1996 a 2002 atuou como professor substituto no curso de Administração da UnB. De 1981 a 2000 trabalhou na Embrapa-Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, tendo experiências na área de Administração, com ênfase em Administração de Pessoas, Mercadologia e Gestão Estratégica, atuando principalmente nos seguintes temas: A empresa pública e o conceito de Marketing, Desenvolvimento Organizacional e Humano, Qualidade e eficiência na Administração Pública, Gestão de Processos Gerenciais, Modelo de Gestão Estratégica com base no Balanced Scorecard, Plano de Capacitação e Gestão por Competência como política de capacitação do pessoal administrativo da Embrapa.

² Graduada pela Faculdade Processus (DF) no CST em Secretariado.

³ Graduado pela Faculdade Processus (DF) no CST em Secretariado.

and efficiency that solidify the execution of competitions. Presents concepts of racial discrimination, explains the quota system and an assessment of its use and suitability for public contracts. The approach used is literature with descriptive technique. The results are arranged in important factors that stood out in the survey as points of reflection and argument. The authors conclude that the use of racial quotas in public procurement does not meet the principles set out in law for the realization of exhibitions.

KEYWORDS: RACIAL QUOTAS. PUBLIC TENDER. RACIAL DISCRIMINATION.

1. INTRODUÇÃO

As cotas raciais provocam discussão importante em vários meios sociais no Brasil. Há um sentimento de dívida da sociedade para com os negros e sua história de escravidão, mas também existe a questão de alternativas de inclusão social na tentativa de resolver o problema. As universidades públicas já contam com o sistema de cotas e não falta questionamento sobre a eficácia do método. No âmbito dos concursos públicos o sistema de cotas já existe para alguns órgãos na esfera municipal e estadual, e o recente Projeto de Lei nº 6.738/13, proposto pela Presidência da República, reserva 20% das vagas aos negros, nos concursos de nível federal do Executivo, e deve ser aprovada no primeiro semestre de 2014.

Os concursos públicos fazem parte da vida de muitos brasileiros. O caminho percorrido por eles normalmente é árduo e longo, exigindo muita perseverança e disciplina. As dificuldades encontradas são muitas, como: concorrência, qualificação, poucas vagas, exames físicos, psicológicos, cursos de treinamento e outros que dependem da natureza do cargo. Não tem como negar que a notícia das cotas é mais uma barreira imposta socialmente discutível. Esta pesquisa avalia se o sistema de cotas raciais é adequado ao universo do concurso público. Sabemos da importância de se dar ao negro, pardo, ou índio a acessibilidade em todos os setores da vida e a devida dignidade pessoal, mas a pesquisa aponta erros graves que podem comprometer os resultados esperados. Dessa forma, a utilidade da leitura do artigo é a de provocar uma reflexão mais abrangente, suscitar um questionamento embasado em leis vigentes e dessa forma produzir um entendimento crítico sobre o assunto.

O problema de pesquisa está vinculado à pergunta: a reserva de vagas para negros em concursos públicos atende adequadamente às regras de ingresso no serviço público? Para responder temos a hipótese de que as regras primárias e constitucionais estão sendo esquecidas e que implantar o sistema de cotas raciais fere a prioridade de seleção por mérito.

O objetivo geral é analisar os critérios estabelecidos em lei para a investidura em cargo ou emprego público e contrastar com o sistema de cotas para negros. A estrutura dos objetivos específicos se divide em identificar os princípios mais relevantes da Administração Pública relativo à admissão de candidatos no serviço público através de concurso público de provas ou de provas e títulos, e reconhecer argumentos favoráveis e desfavoráveis no ingresso de negros por sistema de cotas no serviço público.

Inicialmente lembraremos o objetivo e a finalidade de um concurso público. Depois faremos uma análise dos princípios da igualdade e da eficiência. Em contrapartida, conceituaremos a discriminação racial e entenderemos o sistema de cotas, os prós e contras e seus efeitos até aqui. A metodologia utilizada na pesquisa foi a de dados secundários que corresponde à pesquisa bibliográfica.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Concursos Públicos

O surgimento do concurso público no Brasil foi definido no ordenamento jurídico após a Revolução Constitucionalista, em 1934. O artigo 170, §2º da Constituição dos Estados Unidos do Brasil promulgada naquele ano, estabelecia o processo imparcial para nomeação de funcionários públicos_ “a primeira investidura nos postos de

carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos”.

Em 1967, a sexta constituição elaborada por juristas do regime militar validou a obrigatoriedade do concurso público para o ingresso em todos os cargos, exceto para os cargos em comissão (cargos de confiança). “Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, preenchidos os requisitos que a lei estabelecer. A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. Prescinde de concurso a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração”. (Art. 95, §1º, §2º, Constituição da República Federativa do Brasil de 1967).

Nossa atual constituição, promulgada em 5 de outubro de 1988, confirma essa acessibilidade (Art.37, II) quando diz “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. Ainda (Art. 37, I) “os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei assim como aos estrangeiros, na forma da lei”; nesse inciso encontram-se duas normas, uma referente ao brasileiro e outra ao estrangeiro. Analisando somente a primeira norma, do interesse presente, a lei estabelece os requisitos para que o brasileiro esteja apto para o cargo, emprego e função pública.

A primeira norma, que reconhece acessibilidade de todos os brasileiros, é de eficácia contida e aplicabilidade imediata, de sorte que a lei a ela referida não cria o direito previsto, antes o restringe ao prever requisitos para o seu exercício. Essa lei está limitada pela própria regra constitucional, de tal forma que os requisitos nela fixados não poderão importar em discriminação de qualquer espécie ou impedir a correta observância do princípio da acessibilidade de todos ao exercício da função administrativa (JOSÉ AFONSO, 2012, p.681).

Desde a Constituição de 1967 concorrer a uma vaga disponível em um órgão ou instituição pública impõe sobre o candidato a aprovação em provas ou em provas e títulos visando o mérito do candidato (uma das formas, pois o acesso pode ser feito por nomeação em cargo comissionado e outros casos que não interessam a esta pesquisa).

“A regra é a participação dos candidatos em igualdade de condições” (A Constituição e o Supremo, 2011, p.824). Uma exceção prevista na própria constituição no que se refere à igualdade de condições está no Art. 37, VIII da CF/88 “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

O que a Lei Magna visou com os princípios da acessibilidade e do concurso público foi ensejar a todos iguais oportunidades de disputar cargos ou empregos na *Administração direta e indireta*. [...] Os concursos públicos devem dispensar tratamento impessoal e igualitário aos interessados. Sem isto ficariam fraudadas suas finalidades. Logo, são inválidas disposições capazes de desvirtuar a objetividade ou o controle destes certames (BANDEIRA DE MELO, 2011, p. 281 e 282).

Concurso público é um procedimento que efetiva o direito fundamental de concorrer, em igualdade de condições, sabendo que todo esforço será recompensado

com a vaga que está disponível. É um instrumento que melhor representa atualmente o sistema de mérito de seleção na Administração Pública (AGLANTZAKIS, 2014).

Uma forma mais completa de conceituar o concurso público foi descrita por Sousa em dois sentidos, um objetivo e outro subjetivo:

O primeiro diz respeito ao Poder Público, significando ser promovidos por entidades estatais e não por entes privados ou por pessoas físicas. Em sentido subjetivo quer dizer direcionado ao público em geral, ou seja, a todos aqueles que preencham, naquilo que nos interessa, os requisitos inerentes aos cargos, aos empregos ou às funções públicas que visa a preencher. Nesse raciocínio, é correto afirmar que o concurso público é o instrumento através do qual o Poder Público, *lacto sensu*, escolhe, objetivamente falando, dentre os inscritos, o candidato que mais se destacar na somatória das notas obtidas nas diversas etapas do certame. (Aglantzakis, 2014 *apud* SOUSA, 2000).

2.2 Princípio da igualdade: “sem distinção de origem, cor e raça”.

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (art. 5º, caput da CF). A igualdade deve ser vista sob dois aspectos interpretativos, a *igualdade formal* consagrada no liberalismo clássico, perante a lei, ou seja, tem força normativa e é como está escrita. Neste entendimento, é ilícita a distinção de qualquer natureza na aplicação da lei. Outro aspecto é a *igualdade material ou substancial* em que “[...] a lei deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”. (LENZA, 2012, p.973). Fica claro por essa distinção que a nossa discussão foca-se na igualdade material, porque o princípio não pode ser visto individualmente, mas deve levar em consideração as diferenças entre grupos. As duas estão interligadas e podem fazer com que o legislador ou juiz use uma ou outra para a interpretação de casos usando a discricionariedade.

No direito administrativo esse princípio encontra-se no próprio princípio da impessoalidade ou isonomia.

Nele se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimntosas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie [...]. No texto constitucional há, ainda, algumas referências a aplicações concretas deste princípio, como ocorre no art. 37, II, ao exigir que o ingresso em cargo, função ou emprego público depende de concurso público, exatamente para que todos possam disputar-lhes o acesso em plena igualdade (BANDEIRA DE MELO, 2011, p. 114, grifo nosso).

A igualdade material reconhece que é insuficiente tratar as pessoas como iguais, no sentido geral, quando explícitas suas diferenças individuais. Piovesan (2008, p.888) diz “Nessa ótica, determinados sujeitos de direitos, ou determinadas violações de direitos, exigem uma resposta específica e diferenciada”. Assim a amplitude da igualdade material se estende a várias categorias.

Nesse cenário, por exemplo, a população afrodescendente, as mulheres, as crianças e demais grupos devem ser vistos nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge, também, como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial.

Destacam-se, assim, **três vertentes no que tange à concepção da igualdade**: **a)** a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para abolição de privilégios); **b)** a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e **c)** a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios) (FLÁVIA PIOVESAN, 2008, p. 888, grifo nosso).

Vimos que o princípio da igualdade não pode ser entendido sob um aspecto individualista devido às diferenças entre grupos. No art. 7º, XXX da CF/88, estão descritas regras de igualdade material “proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, **cor** ou estado civil (grifo nosso)”.

[...] o reconhecimento de que o preconceito de origem, raça e cor especialmente contra os negros não está ausente das relações sociais brasileiras. Disfarçadamente ou, não raro, ostensivamente, pessoas negras sofrem discriminação até mesmo nas relações com entidades públicas (JOSÉ AFONSO DA SILVA, 2012, p.224).

2.3 Princípio da Eficiência

O princípio da eficiência foi acrescentado ao Artigo 37, caput, da Constituição Federal de 88, pela EC nº 19/98 e faz menção a melhor prestação de serviços públicos ao usuário. Para se ter excelência na prestação de serviços públicos o procedimento de ingresso deve ser justo e recrutar com base no mérito. A seleção de pessoas que vão servir a sociedade parte de um certame bem planejado e organizado de forma que a reposição da força de trabalho esteja sempre adequada, tanto em quantidade quanto em qualidade respeitando a natureza e complexidade das atividades que vão ser atendidas, aos objetivos e às metas institucionais da Administração Pública.

Nesse entendimento o concurso comprova competências.

Entretanto, no caso específico de cotas para concursos públicos, há um ingrediente complicador: o **princípio constitucional da eficiência** (art.37, caput). Segundo esse preceito, o usuário dos serviços públicos faz jus à prestação mais eficiente possível. Indissociavelmente ligada a essa ideia está a de que a seleção para cargos e empregos públicos efetivos seja feita por concurso público, de provas ou provas e títulos. Fixar cotas que privilegiam o aspecto de reparação em detrimento da seleção do melhor candidato pode, assim, ser considerado um desrespeito ao princípio da eficiência. Imagine-se, por exemplo, um paciente (negro, branco, índio, asiático, pardo, etc.), numa mesa de cirurgia, prestes a ser operado por um cirurgião que não é o mais hábil nem preparado, mas que foi escolhido pela cor da pele (qualquer que seja). Por que aquele paciente tem que suportar o ônus da (devida) reparação social, em vez de ser tratado pelo médico mais preparado? (JOÃO TRINDADE CAVALCANTE FILHO, 2013, grifo nosso).

O concurso público é um processo administrativo, através desse mecanismo é atendido o princípio da eficiência, esse seleciona de maneira classificatória aqueles que apresentaram os melhores resultados. A expectativa é a de que os mais competentes são aqueles que obtiveram as melhores pontuações.

A realização de certame competitivo, prévio ao acesso aos cargos e empregos públicos, objetiva realizar os princípios consagrados em nosso sistema constitucional, notadamente os *princípios da democracia e isonomia*, e efetiva-se por meio de processo administrativo. Utilizando este mecanismo, são atendidas também as exigências do **princípio da eficiência**, neste momento entendido como a necessidade de selecionar os mais aptos para ocupar as posições em disputa e proporcionar uma atuação estatal otimizada. O acesso aos cargos e empregos públicos deve ser amplo e democrático, precedido de um procedimento impessoal onde se assegurem igualdade de oportunidades a todos interessados em concorrer para exercer os encargos oferecidos pelo Estado, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados, mediante critérios objetivos (FABRICIO MOTTA, p. 76, grifo nosso).

2.4 Discriminação Racial

Para entender a discriminação racial recorreremos a Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial). É uma lei recente e foi criada para garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, defesa dos seus direitos e o combate à discriminação ou qualquer forma de intolerância étnica. O Estatuto define considerando:

I - **discriminação racial ou étnico racial**: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada. II – **desigualdade racial**: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica. [...] V - **população negra**: 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 (LEI nº 12.288/10, Art. 1º, I, II e V, grifo nosso).

De acordo com o próprio estatuto discriminar é fazer diferenciação, excluir ou preterir um em detrimento ao outro, negar o reconhecimento quando as pessoas estão em igualdade de condições. Discriminar é criar facção, é sugerir que um grupo tem superioridade sobre outros. Pensar em discriminação somente por parte dos brancos em relação aos negros é equivocado, ela pode se expressar de muitas formas, dos negros em relação aos brancos, dos “civilizados” em relação aos índios e assim muitos são os casos de partidarismo e separação de categorias. Nossa Constituição coloca como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, IV da CF/88).

Em entrevista concedida a Roberto D’avila, o Ministro do STF (Supremo Tribunal Federal) Joaquim Barbosa, expressou sua opinião sobre o racismo ao dizer que ele é sentido sempre e que desde criança e como ministro sofreu e sofre algum tipo de racismo. Ele cita Joaquim Nabuco que diz “demorará ainda, talvez, séculos para que o Brasil se livre, se desvencilhe das marcas da escravidão”. Continua dizendo que é falta de honestidade intelectual dizer que o Brasil já se livrou dessas marcas. Elas estão presentes nas coisas mais mezinhas da nossa vida social, basta dar uma volta nos corredores do Supremo ou de qualquer outra repartição pública, que irá perceber a repartição de papéis. Ao negro, tal posição com salário correspondente, mais baixo claro. À medida que as funções vão aumentando de importância, o negro vai sumindo. Ele diz que jamais permitiu que a presença dele no Supremo fosse considerada como “esculpatória” para o racismo brasileiro. Ele afirma que aproveitou as oportunidades que lhe foram dadas na vida e que ele é uma exceção. Ao ser questionado sobre se acredita que o racismo é mais social do que propriamente a cor da pele, pois em pleno século 21 ainda exista esse tipo de discriminação, responde que o racismo está em todas as esferas, ele é econômico, ele interfere nas relações profissionais e nas relações sociais das pessoas. O ministro afirma que sempre achou que a presença dele no Supremo contribuiria para desracializar o Brasil, desracializar as relações, para que as pessoas tivessem a sensação de que não há papel predeterminado para “A”, “B” ou “C”, espera que o dia em que sair do Supremo os governos, os presidentes da República saibam escolher bem pessoas para o STF, e escolham negros com naturalidade. Argumentado se ele acha que entrou ali por alguma cota, responde que se foi assim, isso demonstra uma manifestação racista, porque simplesmente as pessoas que fazem isso deixam de lado o seu curriculum. Ressalta que pouca gente olha o seu curriculum, as pessoas só olham a cor da pele. Ele espera que as pessoas sejam escolhidas naturalmente, não façam estardalhaço disso, não usem como marketing para esconder a realidade do problema, essa realidade é que não temos representantes negros na nossa diplomacia, nos negócios. A educação foi negada e ela precisa ser outorgada, dada. (BARBOSA, 2014).

2.5 Sistema de Cotas

O sistema de cotas é também conhecido ou chamado de “ações afirmativas”, é uma estratégia de reservar vagas para determinados grupos quando em concorrência com o resto da população.

(Rosa, 2012), as ações afirmativas são medidas especiais e temporárias que buscam eliminar desigualdades, garantir a igualdade de oportunidades e tratamento, compensar perdas provocadas pela discriminação decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros. A política de ação afirmativa surgiu nos Estados Unidos a partir da década de 60, constituindo uma forma de resultado da luta pelos direitos civis que foram especialmente destinados a promover a igualdade racial naquela sociedade. Alguns autores divergem desse entendimento, GOIS (2013 *apud* CARVALHO, 2005), para eles as políticas de ação afirmativa foram consolidadas pela primeira vez na Índia, através da criação de um sistema de cotas que garantiu vagas no parlamento indiano para a casta excluída. O criador do modelo de cotas na Índia foi o intelectual Bhimrao Ramji Ambedkar, líder dos *dalits*. Em 1948 a Constituição indiana já previa no seu texto a necessidade de cotas para os discriminados e

excluídos *dalits*, cotas também no ensino e no serviço público, visando compensar séculos de exclusão social.

No Brasil, (GOIS, 2013), as políticas de ação afirmativa surgiram no contexto de extremas desigualdades sociais, étnicas, de gênero e de opção sexual e sob fortes reivindicações do movimento negro. A necessidade de ações que dirimissem as desigualdades aparece como opção para que o Estado realize melhorias nas condições de vida dos discriminados. A discussão teve início em 1968, quando o Tribunal Superior do Trabalho reivindicou uma lei que estabelecesse porcentagem mínima de trabalhadores negros nas empresas, mas essa não chegou a ser elaborada. Em 2001 o Brasil participou da “Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata”, realizada em Durban_ África do Sul, onde apresentou uma proposta de ações afirmativas. Por fim, as cotas para negros no ensino superior foram apresentadas, visando reduzir a enorme discrepância social e econômica entre negros e brancos, tendo em vista que, a educação é vista como caminho para ascensão social e econômica.

No caso específico dos negros, a ideia principal usada para basear o sistema de cotas, relaciona-se à dívida “impagável” que se tem com eles.

O negro compõe uma grande parte do contingente populacional brasileiro e é também o grupo que mais representa as áreas periféricas, a vida em miséria e todas as respectivas nuances derivadas deste quadro: “deseducação”, alienação, violência e crime”. A rotulagem reproduzida nesta sociedade tem como alvo o fator de identificação, ou discriminação, aparente, a cor, os traços típicos e destarte, aponta-se e delega-se ao indivíduo negro certo estigma pela sua condição humana. A afirmação do negro como indivíduo autônomo, livre, capaz de prover-se a si próprio, foi disfarçada pelo engodo da lei áurea, que os libertou da escravidão e do trato desumano degradante e, de fato, o governo brasileiro não agiu com o fito de dar cidadania e vida aos negros para que assim pudessem se autodeterminar e conquistar seu devido espaço. Esta é a “dívida histórica”. (ANA CAROLINA DE PAIVA SÁ, 2012).

De acordo com a mesma autora citada acima, a medida provoca duas discussões contrárias e claras: um caminho para reduzir as exclusões e uma segunda forma de discriminação. Para fundamentar cada posição, contra ou a favor, alguns argumentos são usados. A favor das cotas e um dos argumentos mais usados, pois tem forte relevância, é a realidade das raízes históricas, como mencionado anteriormente. Se não for aplicada políticas públicas para enfrentar a desigualdade racial dificilmente esta realidade será mudada. Outro argumento favorável cita pesquisa do IPEA_Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada que publicou em 2001 um resumo do padrão brasileiro de desigualdade racial: por quatro gerações ininterruptas, negros e pardos têm contado com menos escolaridade, menos salário, menos acesso a saúde, menos índice de emprego, piores condições de moradia, quando contrastados com os brancos e asiáticos. Outros órgãos como o MEC, INEP e CAPES demonstraram que a ascensão social e econômica passa necessariamente pelo ensino superior, o sistema de cotas proporciona que o afro-brasileiro levante sua autoestima adentrando a uma universidade. Os resultados positivos encontrados nos últimos governos: em 1995, no governo de FHC, foi criado o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra; em 2001, as primeiras ações afirmativas no âmbito dos Ministérios; em 2003, no governo Lula, a criação da Secretaria Especial para a Promoção de Políticas da Igualdade Racial (SEPPIR); projetos de lei estabelecem cotas para negros oriundos da escola pública em todas

as universidades federais brasileiras; o Estatuto da Igualdade Racial. Há ainda o argumento de que o rendimento acadêmico dos cotistas é em geral, igual ou superior ao rendimento dos demais alunos. Contra o sistema de cotas argumenta-se: o princípio de igualdade é ameaçado, apesar da consciência da discriminação existente na sociedade, o sistema de cotas legalizaria a desigualdade dividindo o país em raças; o sistema torna compulsória a reserva de vagas para negros nas instituições federais de ensino superior podendo ocasionar uma definição dos direitos das pessoas pela cor da pele ou pela raça; políticas dirigidas a grupos “raciais” estanques em nome da justiça social não elimina o racismo e podem ao contrário até produzir o efeito contrário, dando respaldo ao conceito de raça e maximizar os conflitos e a intolerância; o mérito acadêmico fica em segundo plano, “cor” e “raça” não justifica potencial e capacidade intelectual; o fato de existir uma porcentagem grande de negros pobres no Brasil, que é resultado de fatos históricos, e não de uma predisposição dos brancos para impedir a ascensão social deles; identificar branco ou não branco, negro ou não negro é perigoso, pois os genes que determinam a cor da pele são mínimos comparados ao total de genes (isso em termos biológicos), o que pode provocar um julgamento injusto e discriminatório; as cotas estão indo parar nas mãos de uma elite negra, que teve as mesmas oportunidades que não-negros, o que caracteriza um privilégio a essas pessoas.

“A questão mais polêmica do sistema de cotas é definir o critério de definição da raça negra” (ROSA, 2012, p.37). O sistema de autodeclaração tem-se mostrado ineficiente como mostrou o site g1.globo.com em 29 de março de 2014 que afirma que a promotoria investiga 41 suspeitas de fraude no sistema de cotas. Por falta de critério, ou mesmo pela dificuldade de comprovar a raça, qualquer pessoa pode se declarar negra, parda ou índia. No caso das universidades as cotas raciais estão juntas com as cotas sociais, ou seja, o candidato além de declarar sua raça deve comprovar que estudou em escolas públicas desde o ensino fundamental e ter baixa renda.

A proposta para os concursos públicos federais exigem apenas a autodeclaração o que deixa uma previsão de futuros problemas para a Administração.

Para (DOUGLAS, 2014), nos concursos não devem existir as cotas, nem a racial nem a social. Não é certo tirar o cargo de uma pessoa mais bem preparada e dá-lo a uma pessoa mais pobre ou “mais escura”. Cargo público não é forma de ajudar alguém, e sim, uma forma de ajudar o cidadão com alguém que seja o melhor. É para isso que se tem o concurso público.

Os conceitos e contextos abordados até aqui resultam de um trabalho de pesquisa seletivo.

3. METODOLOGIA

“Em seu sentido mais geral, método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado.” (CERVO, BERVIAN e SILVA, 2007, p. 27). A metodologia expressa um conjunto ordenado de procedimentos que foram seguidos para que ocorresse o entendimento do assunto.

Assim, esta pesquisa foi desenvolvida a partir de conteúdos publicados em livros acadêmicos, artigos científicos encontrados em meio eletrônico e opiniões publicadas em sítios da internet. O tipo de pesquisa descrito refere-se à modalidade de pesquisa bibliográfica. Os dados obtidos partiram essencialmente da opinião e da interpretação de profissionais da área do Direito, de pessoas públicas da política e do jornalismo e também de profissionais professores que exercem um trabalho de

preparação de candidatos a concursos públicos. Houve um cuidado especial de selecionar autores consagrados na área do Direito e o uso da Constituição como base para alguns conceitos. A análise do material pesquisado foi efetuada de maneira crítica ou reflexiva.

A técnica usada foi a da descrição que é entendida da seguinte forma: “Sendo a replicabilidade uma noção fundamental para a validação científica de todo e qualquer experimento, é necessário que o resultado da observação seja cuidadosamente registrado, processo que configura a técnica científica da descrição.” (CERVO, BERVIAN e SILVA, 2007, p. 32). Segundo os mesmos autores este tipo de pesquisa pode assumir diversas formas, uma dessas foi utilizada neste estudo, denomina-se estudo descritivo, estuda e descreve características, propriedades ou relações existentes na comunidade, grupo ou realidade pesquisada.

O universo pesquisado limitou-se no geral a fatos e acontecimentos no Brasil. Como o tema escolhido é recente, a pesquisa abrange os anos de 2000 em diante em que o contexto teve maior repercussão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados serão apresentados divididos em aspectos importantes da reflexão do tema.

Os critérios estabelecidos para o ingresso no serviço público para os cargos efetivos estão determinados em lei, a constituição prevê que a acessibilidade é para todos e que atingidos todos os requisitos exigidos por lei a pessoa está apta para o preenchimento de uma vaga disponibilizada por qualquer órgão ou entidade. Ao analisar a importância do concurso público, sua finalidade e execução, percebemos que o seu propósito está bem definido_ selecionar os melhores candidatos aprovados em provas ou provas e títulos. É um procedimento confiável no sentido de segurança contra fraudes, abrangente em termos de concorrentes e que cumpre adequadamente o seu objetivo. O certame proporciona ao candidato uma concorrência em igualdade de condições e promove uma classificação justa que avalia com base nos méritos.

Quanto às cotas raciais, o procedimento ainda é novo no país. Foram encontrados alguns casos de sucesso que, aos poucos, cumprem o objetivo das ações afirmativas_ diminuir as desigualdades, reparar danos e propiciar mais dignidade a uma parte da sociedade injustamente excluída. As cotas nas universidades encontram-se adequadas à Constituição quando buscam a qualificação e a reparação do dano que a coletividade gerou para determinados grupos étnicos ou raciais. As cotas são necessárias pelo menos temporariamente, pois seria utopia pretender uma reforma na educação básica para “hoje”, o que seria ou deveria ser o caminho mais correto a seguir. A educação de qualidade oferecida a todos desde a infância diminuiria e poderia até sanar o problema da desigualdade em todas as esferas da sociedade.

Quando colocado os dois procedimentos juntos, ou seja, incluir as cotas raciais nos concursos públicos, encontramos uma ação excluindo a outra. Nas universidades o indivíduo será qualificado para assumir posições, seguir carreiras, conseguir aprovação em concursos públicos. Ao colocar cotas nos certames públicos é o mesmo que dizer que as cotas nas universidades não estão cumprindo com o seu objetivo de qualificar (Silva, 2014).

Outra dificuldade é a de definição da raça. Há muita controvérsia sobre a questão. Quando se fala em raça atenta-se para questões biológicas como cor da pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética. Assim, definir se a pessoa é negra, parda, branca ou índia torna-se uma questão da existência de critérios e esses são controversos. No Brasil, o método utilizado é o da autodeclaração, com critérios estabelecidos conforme quesito utilizado pelo IBGE_ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Esses critérios estão dispostos através de questionários feitos pela instituição e encontram-se disponíveis na página eletrônica do IBGE. Esta pesquisa não desenvolveu a contento esses critérios, devendo o leitor procurar conhecer melhor a sua utilização. A lei admite apenas a autodeclaração, não se aceita inovação ou outros critérios visando à comprovação da cor ou da raça da pessoa. Assim, o que ocorreu na UERJ_ Universidade do Estado do Rio de Janeiro, onde mais de 40 suspeitas de fraudes foram parar no Ministério Público devido declarações de estudantes que se declararam negros sendo claramente identificados como brancos, possivelmente ocorrerão também nos futuros concursos. A proposta do projeto de cotas nos concursos federais prevê punição para o candidato no caso de falsidade, entretanto, como basta apenas a declaração da pessoa, alguma dificuldade se prevê para os organizadores do concurso.

Um ponto a ser considerado também, na análise, é a questão de outras formas de ingresso no universo público, como: cargos comissionados e cargos eletivos. William Douglas faz esta pergunta: se é para termos uma cota para negros nos concursos públicos, porque não termos igual solução nos cargos eletivos? Ele mesmo explica que isso não faz sentido. A cota nos concursos públicos não é uma evolução em relação às cotas na universidade. A cota na universidade prepara para competir, e nos concursos, ela elimina a competição que é indispensável a bem do serviço público. (DOUGLAS, 2014). O mesmo nós podemos deduzir nos casos dos cargos comissionados que precisam de pessoas qualificadas para assumi-los, independente da cor da pele. Ficam as perguntas: por que a utilização de cotas somente para os cargos efetivos? Esta proposta não colocaria um negro aprovado em concurso público a carregar um estigma, por toda a carreira, de não ser bom o suficiente e que está ali somente por causa das cotas? E o candidato que foi preterido por outro por causa da cota, como estará sua confiança em relação ao Estado? Perguntas que necessitam ser respondidas quando se propõe medidas que mudam um processo já consolidado, como o concurso, e deixa de atender seus princípios básicos. Em relatório apresentado pela senadora Ana Rita, relatora da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, 2014, em relação ao PL nº 6.738 “E afirma que, embora o concurso público seja a melhor forma de seleção, o formato atual precisa ser modificado para que os certames sejam capazes de tornar a composição da administração pública federal mais condizente com a face do conjunto da população brasileira”. Por essa afirmação, parece haver uma consciência de que os princípios intrínsecos nos concursos, igualdade e eficiência, não estão sendo respeitados.

Último aspecto a ser discutido e que relembra a nossa hipótese de pesquisa está relacionado ao mérito, que é o principal critério de seleção nos concursos públicos. Colunista da revista *Veja*, critica a proposta de cotas raciais de qualquer espécie nas questões que dizem respeito a mérito, mas reportando-se somente aos concursos diz “No serviço público, no entanto, há de se selecionarem os melhores, independentemente de sua cor, porque eles estarão oferecendo sua sabedoria — não se trata de uma fase de formação — ao conjunto dos brasileiros. Qualquer outro critério que não seja a escolha do mais competente é um absurdo em si”. (AZEVEDO,

2014). Como foi visto na pesquisa, nos concursos públicos preza-se pela igualdade, pela eficiência e o resultado é o mérito. Na competitividade de pessoas em igualdade de condições, que preparadas alcançam o seu objetivo de aprovação, comprovando dessa forma a sua competência. Acrescentar a isso requisitos como “cor da pele”, torna o procedimento totalmente inadequado. A cota é uma inovação no procedimento, cria uma nova forma de ingresso para “algumas” pessoas, contrariando o que a Carta Magna estabeleceu em seu Art. 37, II.

5. CONCLUSÕES

Esta pesquisa se propôs a analisar quais são os critérios que a lei determinou para que uma pessoa ingresse no serviço público. Verificou-se que o ingresso é feito através de provas ou de provas e títulos, quando o candidato consegue sua aprovação dentre os melhores classificados, e que todo procedimento é baseado em princípios constitucionais, dentre os quais foram destacados os princípios da igualdade e da eficiência.

Analisou-se também o significado das cotas raciais, o entendimento da discriminação racial e a tentativa do governo de diminuir as desigualdades sociais usando as ações afirmativas. Os resultados que foram encontrados ressaltam a importância de tais ações e a necessidade de resolver o problema em um tempo menos prolongado.

Mas, ao contrastar o sistema de cotas raciais e seu uso no ingresso de pessoas no sistema público através de concurso, chegamos ao entendimento de sua inadequabilidade. Apesar da verificação de pontos positivos no sistema de cota racial empregado até aqui, sua implementação nos certames públicos não condiz com uma seleção justa baseada no mérito do candidato.

Acreditamos que quanto mais a raça estiver em destaque, mais discriminação haverá. Como foi descrito nesta pesquisa nas palavras do então presidente do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Barbosa, as pessoas devem ser escolhidas naturalmente e não pela cor de sua pele.

Sugerimos um estudo mais aprofundado sobre “raças e etnias” abordando o aspecto de definição e importância para a discriminação racial.

REFERÊNCIAS

AGLANTZAKIS, Luciana Costa. *Breves Conceitos sobre o instituto do concurso Público no Direito Brasileiro*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, VI, n.15, nov. 2003. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4092>. Acesso em: 18 de abr. de 2014.

AZEVEDO, Reinaldo. *Câmara aprova projeto com 20% de cotas para negros em serviços públicos. É claro que viola a Constituição! Mas quem vai resistir? Veja. 27*

de mar. de 2014. Blogs e Colunistas. Disponível em:
<<http://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/tag/cotas-raciais/>>. Acesso em: 17 de abr. de 2014.

BRASIL, *Constituição* (1934).

Rio de Janeiro: Sala das Sessões da Assembleia Constituinte, 1934.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>

BRASIL, *Constituição* (1967).

Brasília: Câmara dos Deputados, 1967.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>

BRASIL, *Constituição* (1988). 34ª ed.

Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2011. 578p.

BRASIL, Lei Nº 12.288, De 20 de Julho de 2010. *Institui o Estatuto da Igualdade Racial*. Brasília, 20 de Julho de 2010.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2010/Lei/L12288.htm>

BRASIL, Parecer [s.n.], de 2014. *Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa*. Senado Federal, Brasília, 2014. Disponível em:

<<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/149182.pdf>>

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). *A Constituição e o Supremo* [recurso eletrônico] / Supremo Tribunal Federal. 4ª ed.

Brasília: Secretaria de Documentação, 2011. 2113p.

Disponível em :

<<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoLegislacaoAnotada/anexo/Completo.pdf>>.

BRASÍLIA. Projeto de Lei 6.738, 2013 (Em Tramitação). *Secretaria de Assuntos Parlamentares*, Poder Executivo, Brasília, [2013].

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/PL/2013/msg491-novembro2013.htm>

CARDOSO, C. et al. *Promotoria investiga 41 suspeitos de fraude no sistema de cotas da Uerj*. G1 Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 29 de mar. de 2014. Notícias.

Disponível em: <<http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2014/03/promotoria-investiga-41-suspeitas-de-fraude-no-sistema-de-cotas-na-uerj.html>>

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. *Opinião: cotas para negros em concursos públicos*. Brasília, 20 de novembro de 2013.

Disponível em:

<<http://direitoconstitucionalconcursos.blogspot.com.br/search?updated-min=2013-01-01T00:00:00-08:00&updated-max=2014-01-01T00:00:00-08:00&max-results=23>>

DOUGLAS, Willian. *O Caminho do Conhecimento*. Educação Avançada. Brasília, 08 de abr. de 2014. Notícias. Disponível em: <<http://www.educacaoavancada.com.br/noticias/verNoticia/18>>

GLOBO.TV. *Roberto D'ávila*. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://globoTV.globo.com/globonews/roberto-davila/v/veja-entrevista-exclusiva-com-joaquim-barbosa-presidente-do-stf/3232709/>>

GOIS, Juliana de Oliveira. *Ações Afirmativas: A (In)Constitucionalidade das Cotas para Negros em Universidades Públicas Brasileiras*. In: III Fórum Brasileiro de Pós-Graduação em Ciência Política, 2013, Curitiba, p.4-6. Disponível em: <http://www.forumcienciapolitica.com.br/anais/2013/especific_files/papers/6MY6.pdf?v=0310>

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 16ª ed. rev., e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. p.1312.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 28ª ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2011. 1127p.

MOTTA, Fabrício. *Direitos Fundamentais e concurso público*. Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. Edição Especial, ano XXVIII. p.68-85. Disponível em: <<http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/926.pdf>>

PIOVESAN, Flávia. *Ações Afirmativas no Brasil: Desafios e Perspectivas*. Florianópolis: 2008. p.887 a 896. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v16n3/10.pdf>>

ROSA, Mardióli Dalla. *Princípio da igualdade e o acesso ao ensino superior ante as ações afirmativas*. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 12(22): 23-39, jan.-jun. 2012. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasunimep/index.php/direito/article/viewArticle/548>>

SÁ, Ana Carolina de Paiva. *Sistema de Cotas Raciais*. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7161/Sistema-de-cotas- raciais>>

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 35ª ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2012. 928p.

SILVA, Manuel Jorge e Neto. *Quotas raciais em concursos públicos*. Ministério Público do Trabalho na Bahia 5ª Região. Bahia, 24 de abr. de 2014. Notícias. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/module/publicacoes/publicacao.php?id=3720>>