

## IMPLANTAÇÃO DA COTA DE VAGAS PARA NEGROS NO CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS NA FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ

#100973

Valéria Cristina Cardoso Adriano (Valéria Cristina Cardoso Adriano) (/proceedings/100058/authors/341860)<sup>1</sup> ; Juliano de Carvalho Lima (Juliano de Carvalho Lima) (/proceedings/100058/authors/341861)<sup>1</sup> ; Andréa da Luz Carvalho (Andréa da Luz Carvalho) (/proceedings/100058/authors/341862)<sup>1</sup> ; Eliane Rangel (Eliane Rangel) (/proceedings/100058/authors/341863)<sup>1</sup>

[papers/implantacao-da-cota-de-vagas-para-negros-no-concurso-publico-para-provimento-de-cargos-na-fundacao-oswaldo-cruz](#)

### Período de Realização

A experiência foi realizada no período de novembro de 2016 a maio de 2017.

### Objeto da Experiência

Implantar a cota de vagas para candidatos negros na Fiocruz.

### Objetivos

Ampliar a diversidade racial nos cargos públicos na Fiocruz.

Atender à legislação vigente sobre reserva de vagas em concurso público para candidatos negros.

Estabelecer novos procedimentos para a área de seleção no que se refere à aplicação de política de reserva de vagas para candidatos negros.

### Metodologia

A metodologia abrangeu a criação de procedimentos, documentos e a instituição de comissões para a realização de entrevistas que confirmassem a veracidade da autodeclaração dos candidatos como negro. Foram realizadas visitas técnicas em instituições públicas e diversas reuniões com os membros das comissões. Os marcos legais utilizados foram a Lei nº 12.990/2014 e a ON nº 03/016 do MPDG.

### Resultados

Após as entrevistas de verificação da autodeclaração dos candidatos negros, dos 54 (cinquenta e quatro) convocados, 7 (sete) não foram enquadrados como negros. Destes, 2 (dois) acionaram judicialmente a instituição. Logo, das 29 vagas reservadas para candidatos negros, 66% foram providas. As demais vagas foram direcionadas para a ampla concorrência.

### Análise Crítica

Por se tratar de uma questão permeada pela subjetividade, houve, por parte da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Fiocruz, o cuidado em dar transparência sobre todo o processo e promover debates junto as comissões sobre temas como racismo, a situação do negro no mercado de trabalho e a política de pró-equidade de gênero e raça na instituição. Além disso, destacamos que a falta de regulamentação sobre o tema aumentou o risco jurídico do processo.

### Conclusões e/ou Recomendações

Conforme já relatado, há a necessidade de regulamentação de forma a padronizar procedimentos para as instituições públicas, em

âmbito federal, no sentido de atenuar o risco jurídico.

Constitui um desafio para as áreas de Gestão do Trabalho na Fiocruz a forma de inserção destes candidatos aprovados por cota para negros, com vistas a combater o racismo institucional de forma a ampliar a diversidade racial no ambiente de trabalho.

**Tipo de Apresentação**

Comunicação Oral Curta

**Instituições**

<sup>1</sup> Fiocruz

**Eixo Temático**

Políticas e Gestão do Trabalho em Saúde

**Como citar este trabalho?**