



# DESAFIO LIDERANÇAS PÚBLICAS NEGRAS

Como podemos  
impulsionar  
a diversidade racial  
nas lideranças  
do setor público?

# DESAFIO LIDERANÇAS PÚBLICAS NEGRAS

## O Desafio



*Como podemos impulsionar a diversidade racial nas lideranças do setor público?*

## Resumo

*Negras e negros ocupam **47,4%** dos cargos no setor público, porém, os mesmos permanecem ausentes nas carreiras e cargos de alta gestão.*



O maior número demográfico do Brasil é de pessoas negras, sendo **54% da sua população**. Precisamos pensar equidade racial todos os dias, discutir raça e propor soluções governamentais com esse recorte, é o caminho para o combate efetivo das desigualdades e do racismo estrutural.

Acreditamos que transformações acontecem a partir de pessoas. Por isso, é urgente retratar um serviço público brasileiro representativo e uma agenda de ações propositivas e antirracistas.



*“Quando as pessoas me perguntam ‘por que os negros tem dificuldade em acessar o serviço público?’, eu inverteo a questão: Por que as instituições têm dificuldades em dar acesso às pessoas negras?.” – Tatiana Emilia Dias Gomes<sup>1</sup>*

Criamos o **Desafio Lideranças Públicas Negras** para reconhecer quem já está fomentando a pauta racial na gestão de pessoas no setor público, com o intuito de potencializar a presença de pessoas negras em cargos de alta liderança.

## O que Procuramos?

Queremos reconhecer e impulsionar o trabalho de quem está promovendo equidade racial no setor público, por isso buscamos iniciativas que já **tenham sido implementadas nos últimos 5 anos** e tenham gerado ao menos um dos impactos abaixo:

1. Ampliado a entrada de profissionais negros no serviço público
2. Acelerado o crescimento profissional de negros no serviço público

<sup>1</sup> Primeira professora efetiva na faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, em 129 anos.

3. *Promovido a cultura de equidade racial em organizações do setor público*

**Atenção:** *aceitaremos iniciativas que tenham sido implementadas, possuam potencial de ampliação/continuidade e que demonstram mudanças efetivas na geração de oportunidades para pessoas negras em cargos de liderança. As equipes deverão enviar um resumo de sua ideia descrevendo como a iniciativa implementou essas mudanças. As **equipes finalistas** irão participar de **votação popular** através de vídeos contando sobre sua iniciativa.*

## Prêmio

*A pessoa ou equipe vencedora receberá um prêmio de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), convite para fazer parte da Rede de Líderes da República.org, assim como o reconhecimento nos canais de comunicação dos apoiadores do projeto e eventualmente, outras possibilidades de formação e impulsionamento de carreira.*

*O 2º lugar e 3º lugar receberão como prêmio o convite para fazer parte da Rede de Líderes da República.org, assim como o reconhecimento nos canais de comunicação dos apoiadores do projeto e eventualmente, outras possibilidades de formação e impulsionamento de carreira.*

## Como Participar

**Quem?** Profissionais que atuam ou atuaram no setor público (executivo, legislativo e judiciário – estatutário, comissionado e trainee) e que estejam impulsionando a equidade racial no setor público podem participar!

**Quantos?** Você poderá participar individualmente ou em grupo de até 4 pessoas, nós recomendamos trabalhar em grupos. **O líder da iniciativa deve ser negro(a)** e será o responsável por apresentar sua iniciativa na etapa final, caso seja uma das finalistas.

**Onde?** O envio das ideias será por um formulário no site

[www.catalise.social/cataliselab](http://www.catalise.social/cataliselab)

## Mais informações sobre o desafio



*“O movimento negro acertou ao lutar pela ampliação da qualidade do ensino para que pessoas pretas pudessem acessar e ter a formação necessária para lutar pelo seu espaço, mas ainda há um longo caminho a percorrer.” -*

Maria Aparecida Chagas <sup>2</sup>

### **O número de pessoas negras no serviço público vem crescendo**

Entre 1995 e 2015, o percentual total da população ocupada negra que trabalha na administração pública cresceu 11,4%. Quando se trata de mulheres negras, o aumento foi ainda mais expressivo: em 1995, 7,8% das mulheres negras ocupadas trabalhavam no setor público; em 2015 eram 9,1% (IPEA).

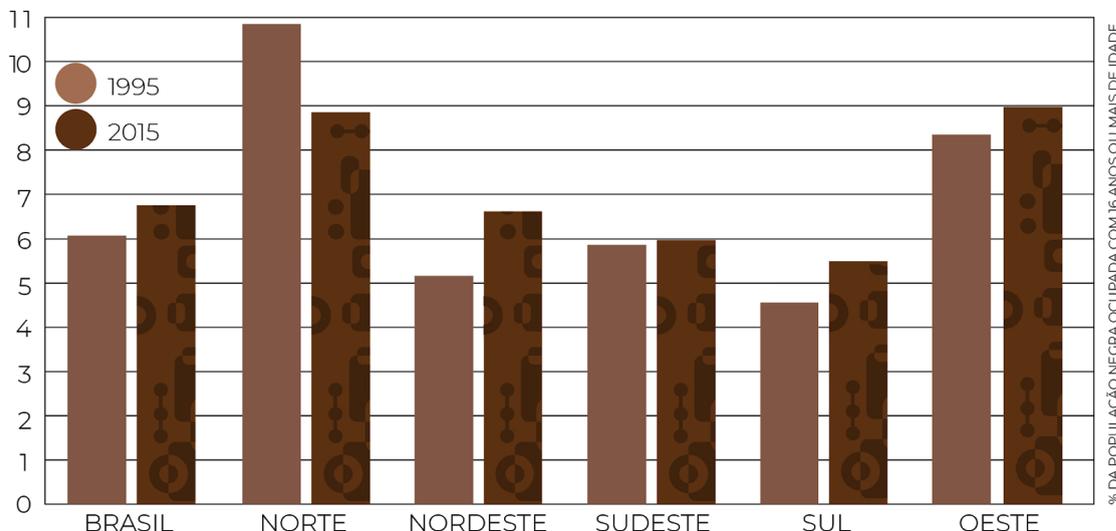
---

<sup>2</sup> Doutora em Sociologia e especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.



**UMA COMPARAÇÃO ENTRE 1995 E 2015**

PERCENTUAL TOTAL DA POPULAÇÃO OCUPADA NEGRA QUE TRABALHA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CRESCEU 11,4% NO PAÍS



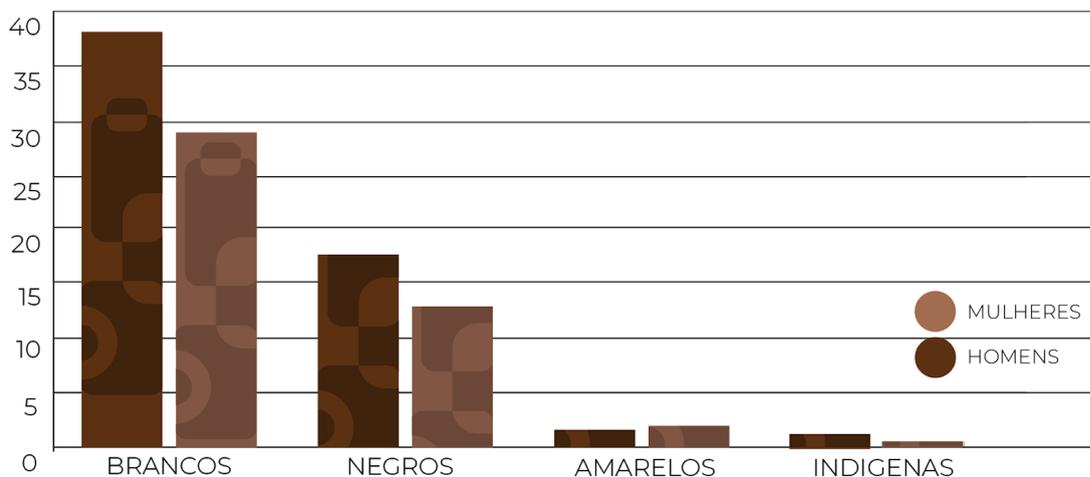
**Maioria da população, minoria nos cargos de liderança**

Pessoas negras são a maioria da população brasileira (54%), e atualmente ocupam 47,4% dos empregos no setor público, porém, sua participação em carreiras e cargos de alta gestão nos setores público e privado ainda é baixa. Nos chamados cargos comissionados, DAS - Direção e Assessoramento Superior, os funcionários públicos federais negros são 29,6% do total, enquanto os brancos são 66% .



### OCUPAÇÃO DE CARGO “DAS” POR RAÇA E SEXO

NO TOTAL, OS FUNCIONÁRIOS NEGROS SÃO 29,6% DO TOTAL, EQUANTO BRANCOS SÃO 66%



#### Mesmo cargo, menor remuneração

A média salarial dos negros no serviço público equivale a apenas 86,2% dos rendimentos dos brancos, no caso de servidores que têm entre 9 e 11 anos de estudo.

#### Pouca representatividade em cargos de liderança

Negros e negras representam apenas **5,9%** dos diplomatas brasileiros (IPEA).

Outras carreiras de alta liderança como Auditoria da Receita Federal e a procuradoria da Fazenda nacional, também confirmam essa desigualdade, pessoas negras ocupam 12,3% e 14,2% contra 87,7% e 85,8% de pessoas brancas nesses cargos respectivamente.

**Sem representatividade, sem políticas públicas efetivas**

Com uma maioria de homens, brancos e cisgênero hétero ocupando os cargos de tomada de decisão, a população fora desse perfil fica muitas vezes sem ser ouvida na tomada de decisão sobre políticas públicas que as afetam diretamente.

## Materiais para Download

**E-book : Onde estão os negros no serviço público?**

[Clique aqui para acessar](#)

**Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**

[Clique aqui para acessar](#)

## Cronograma

Etapa	Nov	Dez	Jan		Fev
Lançamento do Desafio	20/11				
Recebimento de propostas		13/12			
Anúncio dos Finalistas			15/01		
Voto Popular				25 à 31/01	
Anúncio do Time Vencedor					02/02

## Seleção de Finalistas

CRITÉRIOS	DETALHAMENTO
<b>Replicabilidade</b>	A iniciativa deve apresentar características que demonstram o potencial de multiplicação de suas ações para outras organizações, setores ou sistemas de trabalho.
<b>Impacto</b>	A iniciativa deve apresentar suas ações que geram potencial de mudança na situação de desigualdade anterior, e que promovam mais equidade racial nos cargos de liderança na gestão pública.
<b>Visão de Futuro</b>	A iniciativa deve apresentar sua estratégia de gestão com os fatores que permitem uma perspectiva de continuidade, ampliação e aumento do impacto das ações realizadas.
<b>Criatividade</b>	A iniciativa deve apresentar em que aspectos inovou, apresentando como utilizou recursos disponíveis de forma criativa.