

TECENDO A DIVERSIDADE DE RAÇA E GÊNERO: ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA NEGROS E NEGRAS VOLTADAS PARA UM MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO MAIS COLORIDO E PLURAL¹

Cecília Amália Cunha Santos²
Luísa Nunes de Castro Anabuki³

*Quando as teias da aranha se juntam,
elas podem amarrar um leão.*

Provérbio africano

1 INTRODUÇÃO

Em 2017, o Ministério Público do Trabalho (MPT) incluiu a reserva de 20% das vagas para o cargo de procurador do trabalho para pessoas negras.⁴ Foi o primeiro ramo do Ministério Público da União (MPU) a tomar essa providência. Ao final, restou aprovado apenas um candidato negro. Diante do resultado, do perfil racial da instituição e da proximidade de uma nova prova, um grupo voluntário e independente de procuradoras do trabalho tomou a iniciativa, em julho de 2019, de pensar medidas e buscar soluções que pudessem facilitar a aprovação de mulheres negras.

Criou-se, então, o projeto Tecendo a Diversidade. A escolha do nome se deu pela percepção de que só uma convergência organizada de vontades, voluntariado e luta seria capaz de criar uma nova e plural realidade na instituição. Assim, entendeu-se que é necessária uma teia de esforços para tornar efetivo o sistema de cotas e incluir mulheres negras no MPT.

O projeto reúne procuradoras do trabalho que selecionam, a partir de questionários abertos ao público, mulheres negras bacharéis em direito que tenham interesse em integrar a carreira do MPT como procuradoras do trabalho. O coletivo é voluntário e sem vinculação institucional com o MPT e tem por objetivo aumentar a representatividade de mulheres negras na instituição, buscando suprir as necessidades das candidatas por meio de captação e distribuição de bolsas de cursos preparatórios para concurso, fornecimento de aulas voluntárias de temas essenciais à aprovação no concurso, acompanhamento psicológico com valores sociais, entre outros procedimentos de semelhante teor. Toda organização do projeto se dá pelo esforço das procuradoras que o compõem. Não há gerenciamento ou arrecadação de valores públicos ou privados, apenas intermédio entre os doadores de materiais e serviços e as beneficiárias.

O recorte do público-alvo do projeto deu-se, desde o início, como reconhecimento dos efeitos da interseccionalidade de gênero, classe e raça, que impõe barreiras ampliadas às negras (Crenshaw, 2002), estampadas na ausência de candidatas negras aprovadas no certame anterior.

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art8>

2. Procuradora do trabalho.

3. Procuradora do trabalho.

4. Edital nº 136, de 9 de maio de 2017 – 20º concurso público para provimento de cargos de procurador do trabalho. Disponível em: [http://editaisconcursos.damasio.com.br/808_1_Anexo1_Ministério_Público_do_Trabalho_\(Procurador_2017\)_.pdf](http://editaisconcursos.damasio.com.br/808_1_Anexo1_Ministério_Público_do_Trabalho_(Procurador_2017)_.pdf).

Ademais, é notório que a quantidade de negros dentro da instituição é pequena, e a de mulheres negras, menor ainda. Segundo o censo realizado em 2021, dentro da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, foi registrada a presença de 1% de pessoas pretas entre os cargos de procurador do trabalho e procurador regional do trabalho, e não houve registro entre os subprocuradores gerais do trabalho, último grau da carreira.

Tendo em vista tamanha deficiência na representatividade da população brasileira no MPT, o projeto Tecendo a Diversidade nasceu como um facilitador para transformar essa realidade. Desse modo, este artigo apresenta relato, dados e reflexões de um ano e meio de acompanhamento dessa política. Nosso texto visa, por meio da metodologia de estudo de caso, analisar os resultados alcançados pelo projeto Tecendo a Diversidade no MPT, o perfil das selecionadas e as principais dificuldades relatadas pelas candidatas e enfrentadas pelo coletivo para consecução de seu objetivo, com a exposição das ideias que a experiência trouxe.

A partir dos resultados obtidos no último certame, com a aprovação e posse de duas candidatas integrantes do projeto, são inventariados os desafios encontrados para se alcançar melhores efeitos da política inclusiva, a fim de revelar como deve ser ampla e coordenada a proposta de construção de um MPT mais colorido e plural.

2 A POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NO MPT: A PREVISÃO LEGAL DE COTAS EM EDITAIS É SUFICIENTE?

Inicialmente, apresenta-se como embasamento jurídico i) a Constituição Federal de 1988, que, em seu art. 3º, *caput*, garante a criação de uma sociedade livre, justa e solidária⁵ (Brasil, 1988); ii) a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial;⁶ e a Declaração de Durban.⁷

Infraconstitucionalmente, há o sistema de proteção criado pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010). Por sua vez, a Lei nº 12.990/2014 prevê a reserva aos negros de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal.

A Resolução nº 170/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) trouxe a previsão de reservar a negras e negros, no mínimo, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do próprio CNMP e do Ministério Público brasileiro. Nessa linha, no âmbito do MPT, o Conselho Superior exarou a Resolução nº 143/ 2017.

No XX Concurso para o cargo de procurador do trabalho, primeiro certame que trouxe referência às cotas no edital, apenas um candidato foi aprovado em todas as etapas, um homem negro entre trinta aprovados,⁸ percentual (3,33%) que está aquém dos 20% previstos como mínimo pela legislação. Esse número reforça o que Malomalo (2010) aduz ao afirmar que reduzir a questão das ações afirmativas a simples previsões de cotas em leis não resolve os problemas do *deficit* de

5. O microsistema antirracista constitucional traz ainda o artigo 4º, incisos II e VIII; o artigo 5º, inciso XLII; o artigo 7º, inciso XXX; e os artigos 215 e 216.

6. Adotada pela Resolução nº 2106-A da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 21 de dezembro de 1965.

7. Adotada em 31 de agosto de 2001, em Durban (África do Sul), durante a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.

8. Homologação do resultado final do concurso disponível em: <<https://bit.ly/3DPKheZ>>.

inclusão de pessoas negras na sociedade, pois a questão é complexa e exige um olhar mais amplo para diversos fatores sociais.

3 ANÁLISE DO PERFIL DAS PRIMEIRAS CANDIDATAS SELECIONADAS

Ainda em 2019, após a decisão de criação do projeto, o coletivo entendeu por abrir inscrições para mulheres negras a serem selecionadas a partir do preenchimento de formulário Google Forms.⁹ A divulgação se deu de forma orgânica, nas redes sociais das procuradoras do trabalho integrantes do Tecendo, bem como em grupos de WhatsApp de estudantes (voltados para MPT ou não) e coletivos negros.

Foram mais de trezentas inscrições.¹⁰ Entre elas, foram excluídas as que, na autodeclaração, responderam ser brancas (3,4% das respostas). Permaneceram pardas (14,1%), pretas (18,2%) e negras (63,5%).¹¹ Com relação à escolaridade, 71,2% delas estudaram integralmente em escola pública antes da faculdade, 10,6% parcialmente e 18,3% não estudaram em escola pública. Não foram selecionadas as candidatas que responderam não ter interesse no concurso do MPT, dada a finalidade do projeto, bem como aquelas que disseram que não concorreriam às vagas reservadas a pessoas negras (11,9%). Ao final, o primeiro grupo de selecionadas contou com 91 mulheres negras. O perfil étnico-racial dessas era: 68,2% negras, 12,9% pretas, 18,2% pardas; as demais responderam ser mulata, morena ou indígena.¹²

Na mesma época, foram selecionados, entre membros do MPT, professores de direito ou magistrados do trabalho, aqueles que poderiam gravar videoaulas para disponibilizar às candidatas. Trinta e oito juristas ofereceram-se gratuita e voluntariamente para ministrar aulas.

As primeiras aulas foram divididas em onze temas, todos de atuação prioritária pelo MPT e de alta probabilidade de incidência nas provas. Além disso, foram feitas rodas de conversa sobre o concurso (etapas, peculiaridades e estratégias), questões raciais e empoderamento da mulher negra e comissão de heteroidentificação. Além das aulas, foram angariadas e distribuídas bolsas de estudos em cursos preparatórios específicos para o MPT ou para a área trabalhista em geral e elaboradas e aplicadas questões subjetivas, com espelhos de correção, por membras do Tecendo.

Para melhor acompanhar algumas das candidatas, as quinze membras fundadoras, selecionaram, cada uma, uma aluna, chamada de mentoranda, para, semanalmente, conversar, aplicar e corrigir questões subjetivas e dividir experiência sobre essa trajetória.¹³ As quinze selecionadas eram as de menor renda familiar *per capita*.

A renda média familiar *per capita* das selecionadas foi de R\$2.023,20 mensais, o que corresponde ao valor anual de 24.278,40. Portanto, abaixo do valor médio despendido pelos aprovados no primeiro

9. Nesse primeiro formulário, foram levantadas perguntas como: interesse em participar do próximo concurso do MPT; se a inscrição de daria pelo sistema de cotas; se haveria pedido de isenção de taxas; renda média familiar *per capita*; se já havia prestado concurso na área trabalhista anteriormente; data de formatura; além de nome e e-mail para contato.

10. Recebemos 313 respostas.

11. Houve ainda respostas como mulata (0,3%), morena (0,3%) e indígena (0,3%), que permaneceram entre as pré-selecionadas.

12. Nos formulários seguintes, a declaração quanto à raça, cor ou etnia foi alterada para a forma de múltipla escolha e, para padronizar os dados, foi adotada a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (branca, preta, parda, amarela e indígena). Também foi repensada a exigência de tempo de formatura, dado o tempo de preparação exigido pelo concurso do MPT.

13. A seleção e o acompanhamento se deram antes da alteração da Resolução nº 73/2011, promovida em 9 de fevereiro de 2021, que veda a atividade de *coach* e similares aos membros do Ministério Público brasileiro. Bem como houve apresentação de relatórios periódicos para a corregedoria do MPT.

concurso nacional da magistratura, cujas exigências e gastos são próximos aos do MPT, que foi de R\$ 36.163,35 (Cunha e Campos, 2020).

Nesse acompanhamento, foram oferecidas, para as alunas que necessitavam, aulas individuais de língua portuguesa, porque, embora tenham sido selecionadas apenas bacharelas em direito, o grau de domínio dessa competência dificultava ou mesmo impedia a compreensão das respostas escritas. Além disso, ainda na preocupação com o cuidado interdisciplinar e multifocal das alunas, por meio de parceria, as candidatas tiveram acesso a psicólogos que, ao conhecerem o projeto, ofereceram atendimento social.

Nove integrantes do Tecendo, grupo geral, foram aprovadas na primeira fase (exclusivamente objetiva), estando aptas a participar da segunda e terceira fases (discursiva e prática). Ou seja, das 91 inicialmente contempladas, 10% conseguiram superar a fase com maior índice de reprovação (acima de 90%).¹⁴

As aprovadas tiveram acesso a novos cursos, agora focados para segunda e terceira fases do MPT e a simulados.¹⁵ Duas chegaram à prova oral e receberam novas bolsas para cursos e simulados específicos e acompanhamento semanal das procuradoras do projeto, também em formato de simulado e roda de conversa. Nessa etapa, mostrou-se essencial, para além do fornecimento de técnicas e orientações sobre os conteúdos programáticos, um trabalho para reforçar a autoestima e a segurança das candidatas. Percebeu-se que, de todas as fases, a prova oral é a que mais expõe os medos e inseguranças das candidatas.

Duas candidatas foram aprovadas em todo o certame e já tomaram posse no cargo, em 2021, como procuradoras do trabalho. Recentemente, ingressaram como membras do Tecendo a Diversidade.

4 DISCUSSÃO

Após um ano e meio, e do acompanhamento integral de um concurso, do edital às primeiras posses, as procuradoras do trabalho organizadoras do Tecendo puderam observar, tanto pelo melhor desempenho das candidatas que já faziam as provas como pela aprovação de duas integrantes, inclusive com reforço dos relatos das candidatas aprovadas, que a ponte criada entre candidatas e professores, cursinhos e materiais surtiu efeito. Percebemos, no entanto, que as barreiras e dificuldades foram várias, maiores e diversas das que inicialmente imaginadas.

O projeto tem como um dos seus escopos ser um elo entre as candidatas negras e a rede de apoio e qualificação necessária, mas também refletir sobre a própria política no MPT, e, nesse aspecto, alguns pontos se destacaram.

O concurso do MPT é composto por cinco fases, sendo quatro classificatórias e eliminatórias e uma apenas classificatória. A primeira é a fase objetiva, composta por uma prova com cem questões de múltipla escolha. A segunda é uma prova subjetiva de conteúdo teórico afeto à atividade. A terceira fase exige a produção de uma peça jurídica de atribuição de um procurador. A quarta é a prova oral, em que os conhecimentos são testados diante de banca composta por cinco avaliadores, membros da carreira, juristas e representantes da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Por fim, há a prova de títulos, que avalia a experiência profissional e acadêmica do candidato. As provas de segunda e

14. Conforme divulgado, 5.646 inscrições foram deferidas, sendo delas 1.115 de candidatos negros. Informação disponível em: <<https://bit.ly/2WXug5X>>.

15. Inclusive da Escola da Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT).

terceira fases são realizadas em um período próximo, ordinariamente de uma semana, sem que se exija aprovação na segunda para realização da prova da terceira fase.

No XX concurso, houve inscrição de 5.293 pessoas, sendo 591 nas cotas para pessoas negras (11,16%). Na primeira fase, foram classificados 312 candidatos, sendo 102 pessoas negras (32,69%). Na segunda fase, dos 66 aprovados, sete se autodeclararam negros (10,6%). Na terceira, dos 31 aprovados, restaram dois candidatos negros (6,45%). Ao final, foi aprovado um candidato que se autodeclarou negro entre os trinta aprovados (3,33%).

A queda acentuada dos percentuais ao longo do concurso exige tratamento. Nota-se a existência de um *deficit* de acesso às demais fases do concurso. Diante disso, o coletivo defende que seja alterada a sistemática de eliminação de cotista para que se aplique o percentual mínimo de 50% à média das provas de segunda e terceira fases e não individualmente em cada uma delas, considerando que, por ser realizada a terceira fase antes da correção da segunda, seria possível a aplicação dessa média aos candidatos do sistema de cotas.

Já na primeira fase do XXI Concurso, dos 5.646 inscritos, 784 concorreram pelo sistema de cotas para pessoas negras (13,88%). Foram classificados 265 candidatos, 49 negros (18,5%), 53 a menos que no anterior, uma queda de quase 50%. A nota de corte dessa prova ficou muito próxima à nota mínima para exclusão do certame (50%). Nota-se que o impacto da nota de corte é desproporcionalmente maior para os candidatos que concorrem às cotas.

Ainda nesse concurso, dos 58 aprovados na segunda fase, três se autodeclararam negros. Na terceira fase, foram 42 aprovados, três pessoas negras, sendo duas mulheres, ambas participantes do projeto.

Outro ponto que exige reflexão é a composição étnico-racial e de gênero dos membros da comissão de concurso, comissão multiprofissional e comissão de execução e fiscalização, para que nelas também se reflita a pluralidade.

Forçoso concluir que estabelecer cotas na legislação não é suficiente para garantir a inserção da população negra no serviço público, mormente nos cargos cuja prova exige grande aprofundamento nos estudos em razão da maior complexidade do exame e maior tempo de dedicação.

Além disso, ficou claro que, além de fornecer acesso material, com cursos e apostilas, exigem atenção a autoestima e o próprio reconhecimento das candidatas como mulheres negras. As candidatas que não se inscreveram como cotistas o fizeram por receio de uma reprovação na comissão de heteroidentificação, o que mostra que entender o funcionamento e os critérios dessas comissões é essencial para uma maior e mais segura procura pela política pública.

Ademais, concluímos também que as candidatas selecionadas para a mentoria, dado o recorte econômico, apresentaram diversas dificuldades ao longo do caminho, chegando muitas delas a desistir de continuar estudando para o concurso. Isso reforça que a interseccionalidade¹⁶ dessas mulheres negras é fator essencial a ser considerado na busca de sua aprovação.

16. Para (Akotirene, 2019, p. 19), "as mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe". A interseccionalidade permite enxergar essa indissociabilidade entre racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado. Supera, portanto, a criação de sujeitos universais e essencializados, lembrando que "nem toda mulher é branca, nem todo negro é homem" (*op. cit.*, p. 45).

A interseccionalidade, portanto, propõe e permite entender os distintos sistemas de poder e a forma como se dá a interação entre eles (Borges, 2015), mas também viabiliza que sejam pensadas ferramentas e estratégias para combater essas desigualdades, alcançando, especialmente, aquelas que não seriam atingidas por ações voltadas a um sujeito universal, ainda que feminino.

Apenas compreendendo que a política pública de cotas para pessoas negras implementada pelo MPT precisa enfrentar as barreiras próprias resultantes das interseccionalidades desses candidatos é que haverá maior efetividade da medida.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, K. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2019. (Feminismos Plurais, n. 3).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BORGES, C. A. M. Interseccionalidade. *In*: FLEURY-TEIXEIRA, E. M.; MENEGHEL, S. N. (Org.). **Dicionário feminino da infâmia: acolhimento e diagnóstico de mulheres em situação de violência**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2015. p. 184-187.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

CUNHA, A. S.; CAMPOS, A. G. **Perfil dos candidatos aprovados no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho**. Brasília: Ipea; Enamat, 2020. (Nota Técnica, n. 35).

MALOMALO, B. **Repensar o multiculturalismo e o desenvolvimento no Brasil: políticas públicas de ações afirmativas para a população negra (1995-2009)**. 2010. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2010.