Execução da Política Paulistana de Cotas Raciais para Ingresso de Pessoas Negras no Serviço Público

Relatório anual: Exercício de 2019

O presente documento versa sobre o relatório anual, pautado em 2019, sobre a implementação da Lei Municipal nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, regulamentada pelo Decreto nº 57.557, de 21 de dezembro de 2016, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal.

Prefeitura do Município de São Paulo

EXECUÇÃO DA POLÍTICA PAULISTANA DE COTAS RACIAIS PARA INGRESSO DE PESSOAS NEGRAS NO SERVIÇO PÚBLICO

Relatório anual: Exercício de 2019

INTRODUÇÃO

A Lei Municipal nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, introduziu a política pública de diversidade racial no funcionalismo público paulistano, reservando 20% das vagas para pessoas negras.

A concepção da medida deve-se à luta histórica dos movimentos sociais negros, os quais reivindicam melhorias de ordem social, econômica e política na realidade brasileira. Fruto de propostas encampadas no âmbito das Conferências (Municipais, Estaduais e Nacionais) de Promoção da Igualdade Racial, a legislação paulistana absorveu aquilo que se propõe como mecanismo de democratização dos espaços de poder.

Além de denunciar a homogeneidade racial existente nos espaços públicos, a medida acena para horizontes em que a população negra atendida pelos serviços municipais se vê representada nos postos públicos de trabalho.

> *"Ao reivindicar nossa diferença enquanto mulheres negras, enquanto amefricanas, sabemos bem o quanto trazemos em nós as marcas da exploração econômica e da subordinação racial e sexual. Por isso mesmo, trazemos conosco a marca da libertação de todos e todas. Portanto, nosso lema deve ser: organização já!"*
>
> *Lélia Gonzalez*

A edição da Lei Municipal nº 15.939/13, por si mesma, não modifica os indicadores de desigualdade racial na esfera pública de poder, ao considerar que séculos de escravização e de omissão pública diante da oligarquia branca estabelecida nas instâncias públicas não se desconstroem pela mera promulgação normativa.

Inicialmente, a missão incumbida aos gestores públicos de promoção da igualdade racial foi a de estabelecer critérios para definição do público destinatário, como forma de evitar o esvaziamento dos propósitos da ação afirmativa, voltada exclusivamente às pessoas negras.

O primeiro decreto que disciplinou a norma (Decreto Municipal nº 54.949, de 21 de março de 2014) eximiu-se quanto à previsão de critérios, sem prejuízo de eventual controle administrativo exercido pela extinta Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, a qual realizou procedimentos de aferição conforme o recebimento de denúncias sobre supostas fraudes ou dúvidas.

A partir do Decreto Municipal nº 57.557, de 21 de dezembro de 2016, houve objetividade acerca do público destinatário e dos métodos de aferição das adesões à política paulistana de cotas raciais no funcionalismo público. Taxativamente, a vigente norma descreve como pessoas negras ou afrodescendentes "aquelas que se enquadram como pretos, pardos ou denominação equivalente, conforme estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, considerando-se a autodeclaração". O texto ainda prevê que "a declaração de pertencimento racial não dispensa a efetiva correspondência da identidade fenotípica do candidato com a de pessoas identificadas socialmente como negras".

O modelo de verificação da correspondência entre a declaração do candidato e a sua fenotipia consiste no trabalho afericional desenvolvido por especialistas, representantes do poder público e da sociedade civil, atualmente organizados na forma da Comissão de Acompanhamento da Política Pública de Cotas (CAPPC), instituída nos termos da Portaria SMDHC nº 20, de 27 de fevereiro de 2020.

A estruturação de um sistema de direitos que prevê mecanismos de enfrentamento a fraudes, assim como a execução do controle de acesso por meio de um grupo técnico com integrantes da sociedade civil organizada, tende a proteger cada vez mais o interesse público que reveste as ações afirmativas de igualdade racial.

Em se tratando do monitoramento e avaliação da política, espera-se que a análise reforce a atenção dos órgãos e entidades públicas sobre a responsabilidade social que atravessa as políticas públicas voltadas à população negra, cuja previsão remete a tratados internacionais, como a Declaração Internacional de Durban (2001), e à Constituição Federal de 1988, que, nos termos da concepção substancial do princípio da isonomia, determina o tratamento diferenciado entre atores sociais que não disponham das mesmas condições e oportunidades.

A política paulistana de diversidade racial no funcionalismo público, para além de buscar números proporcionais à distribuição da população negra na cidade de São Paulo (37% – IBGE, 2010), possibilita o aperfeiçoamento público-institucional, no contexto de uma das maiores metrópoles do mundo, servindo de referencial a uma série de entes federados, inclusive por representar uma das pioneiras legislações nacionais, antecedendo a política federal de cotas raciais no funcionalismo público.

O protagonismo da cidade de São Paulo, na esteira de ações que absorvem as pautas dos movimentos negros brasileiros, consubstancia uma agenda política extremamente valiosa, visto que mobiliza dezenas de instituições e de gestores que, até então, estavam limitados à interpretação literal da meritocracia, desconhecendo a operabilidade do privilégio racial que secularmente dificulta o ingresso de pessoas negras nos ambientes de poder.

A política de cotas raciais oportuniza desenvolvimento institucional e humano, na medida em que mobiliza o combate à desigualdade racial por meio dos processos de admissão para preenchimento de cargos efetivos, em comissão e de postos de estágio, indicando que todos os ambientes deverão contar com a atuação de profissionais negros(as), (54% da população nacional – IBGE, 2014).

Tratando-se da metodologia deste trabalho, considerando que o presente documento versa sobre a execução da política no exercício de 2019, sua construção baseou-se na análise dos dados disponibilizados no âmbito do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e Competências (SIGPAC), das informações transmitidas pela Secretaria Municipal de

Gestão e pelas unidades de recursos humanos da Administração Indireta, verificando-se o cenário de cada instituição municipal no encerramento do exercício de 2019.

Isto posto, a análise requer atenção aos percentuais relacionados à distribuição dos profissionais negros ativos naquele período, para que se chegue às conclusões necessárias a este momento.

ADMINISTRAÇÃO DIRETA

A partir da análise da distribuição dos grupos raciais nos cargos efetivos e nos cargos em comissão, chegou-se ao seguinte resultado, considerando a realidade dos órgãos da Administração Direta. Tratando-se dos estágios profissionais, a tabela em anexo descreve a situação constatada, de acordo com as informações transmitidas por representantes da Secretaria Municipal de Gestão.

1. CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

A Controladoria Geral do Município reunia 186 (cento e oitenta e seis) servidores ativos, sendo 20,9% autodeclarados negros e 3,2% sem informação.

No universo dos 50 (cinquenta) servidores em comissão, 10% eram negros (6% feminino e 4% masculino).

2. GABINETE DO PREFEITO / SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

O Gabinete do Prefeito apresentava 473 (quatrocentos de setenta e três) servidores ativos, cujo percentual de profissionais autodeclarados negros totalizou 23,6%.

Quarenta e cinco (9,5%) pessoas não informaram seu pertencimento racial, valendo observar que, destes, 55,5% eram profissionais requisitados de outros órgãos.

Considerando os 322 (trezentos e vinte e dois) servidores em comissão, 22% eram pessoas autodeclaradas negras (11,18% feminino e 10,86% homens).

3. PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Os profissionais ativos da PGM somavam 846 (oitocentos e quarenta e seis), sendo 19,8% autodeclarados negros, enquanto que 7,5% não declararam.

Dos 52 (cinquenta e dois) servidores em comissão, 21,1% declararam-se negros (11,53% feminino e 9,61% masculino).

4. SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

O quadro de servidores ativos da Secretaria Municipal da Fazenda agregava 1.079 (mil e setenta e nove), sendo 17,8% de profissionais autodeclarados negros e 3,3% de pessoas que não informaram o seu pertencimento racial.

Considerando os 66 (sessenta e seis) servidores em comissão, notou-se que 19,6% profissionais eram negros (12,12% feminino e 7,57% masculino).

5. SECRETARIA MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Diante da relação dos 47 (quarenta e sete) servidores ativos na Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência, 19,1% dos servidores declararam-se negros, sendo que uma pessoa não declarou o seu pertencimento racial.

A totalidade de servidores em comissão correspondia a 37 (trinta e sete), havendo 18,9% de autodeclarados negros (16,21% feminino e 2,7% masculino).

6. SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE

O total de cargos ativos na Secretaria Municipal da Saúde era de 16.560 (dezesseis mil quinhentos e sessenta), dos quais 25,1% eram ocupados por profissionais autodeclarados negros.

No caso das pessoas que não informaram seu pertencimento racial, 4,9% estavam nessa situação. A propósito dos 13 (0,07%) servidores autodeclarados indígenas (oito mulheres e cinco homens), 12 (doze) eram efetivos e um requisitado.

Eram 224 (duzentos e vinte e quatro) servidores em comissão, 17,4% autodeclarados negros (12,05% feminino e 5,35% masculino).

7. SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O quadro de servidores ativos contava com 930 (novecentos e trinta) profissionais, cujo percentual de pessoas autodeclaradas negras correspondia a 32,5%. Das 47 pessoas (5%) que não informaram o seu pertencimento racial, 43 exerciam cargos em comissão.

O universo de 199 (novecentos e noventa e nove) servidores em comissão contava com 20,1% autodeclarados negros (16,08% feminino e 4,02% masculino).

Dois Analistas de Desenvolvimento de Assistência Social – Nível I (uma mulher e um homem), servidores efetivos, declararam-se indígenas.

8. SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA

O órgão contava com 1233 (mil duzentos e trinta e três) servidores ativos. Os profissionais autodeclarados negros representaram 29,5%, ao passo que as pessoas não declaradas totalizaram 0,5%.

Frente aos 423 (quatrocentos e vinte e três) servidores em comissão, identificaram-se 23,6% de autodeclarados negros (11,34% feminino e 12,29% masculino).

9. SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E TRABALHO

Considerando os 151 (cento e cinquenta e um) servidores efetivos, 26,4% declararam-se negros. Os sete profissionais que não informaram sobre o quesito raça/cor ocupavam cargos em comissão.

Os 119 (cento e dezenove) servidores em comissão foram representados por pessoas autodeclaradas negras na proporção de 26,8% (17,64% feminino e 9,24% masculino).

10. SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO

O total de 254 (duzentos e cinquenta e quatro) servidores efetivos incluiu o percentual de 20% de profissionais autodeclarados negros. As 25 pessoas não declaradas apresentaram-se na proporção de 9,8%, sendo 21 ocupantes de cargos em comissão e duas requisitadas de outros órgãos.

Dos 96 (noventa e seis) servidores em comissão, 21,8% eram ocupados por autodeclarados negros (14,58% feminino e 7,29% masculino). Observe-se que, ainda nesta categoria, o conjunto de não declarantes contempla o mesmo percentual (21,8%).

Um profissional autodeclarado indígena desempenhava a função de Assessor II (DAS-10), cargo em comissão.

11. SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA

A instituição contava com 234 (duzentos e trinta e quatro) servidores efetivos, dos quais, 34,6% autodeclararam-se negros. Sete profissionais (2,9%) não informaram o seu pertencimento racial, todos no exercício de cargos de direção e assessoramento superiores.

Observados os 186 (cento e oitenta e seis) servidores em comissão, as pessoas autodeclaradas negras correspondiam a 32,2% (22,58% feminino e 9,67% masculino).

Três profissionais negros (duas mulheres e um homem) eram Coordenadores IV (DAS-14). Dos 15 (quinze) servidores em comissão do Gabinete do Secretário, 4 (quatro) deles eram pessoas negras, incluindo duas Secretárias Executivas Adjuntas. Uma profissional negra integrava a Coordenadoria de Planejamento e Informação, na condição de Coordenadora V (DAS-15).

12. SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

A Secretaria Municipal da Educação contava com 79.934 (setenta e nove mil novecentos e trinta e quatro) servidores efetivos, havendo 28,7% de autodeclarados negros e 11,2% de não declarados. Oitenta autodeclarados indígenas (0,1%) integravam o órgão.

A relação de servidores em comissão totalizava 1.090 (mil e noventa), com 27,5% de profissionais autodeclarados negros (17,88% feminino e 9,63% masculino). A quantidade de não declarantes, no contexto dos servidores em comissão, era de 20,5%.

13. SECRETARIA MUNICIPAL DE ESPORTE E LAZER

O órgão reunia 715 (setecentos e quinze) servidores ativos, incluindo 28,6% de autodeclarados negros. Dos 16 (2,2%) profissionais não declarantes, 14 exerciam cargos em comissão.

Os servidores em comissão totalizavam 201, sendo 24,3% autodeclarados negros (8,45% feminino e 15,92% masculino).

14. SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO

O órgão reunia 456 (quatrocentos e cinquenta e seis) servidores ativos, sendo 26% autodeclarados negros, além de 2,8% de não declarantes.

O universo de 141 (cento e quarenta e um) servidores em comissão abrangia 23,4% de autodeclarados negros (14,89% feminino e 8,51% masculino).

Uma Assessora I (cargo em comissão) declarou-se indígena, desempenhando funções na Coordenação de Parcerias com o Terceiro Setor.

15. SECRETARIA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO

A Secretaria Municipal de Habitação abarcava 259 (duzentos e cinquenta e nove) servidores efetivos, autodeclarando-se negros 25% destes profissionais, enquanto que 0,7% não informaram o seu pertencimento racial.

Considerando os 76 (setenta e seis) servidores em comissão, 25% declararam-se negros (13,15% feminino e 11,84% masculino).

16. SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA URBANA E OBRAS

Analisando os 261 (duzentos e sessenta e um) servidores ativos, 22,9% autodeclararam-se negros e 1,9% não declarou o seu pertencimento racial.

No contexto de 117 (cento e dezessete) servidores em comissão, 23,9% declararam-se negros (12,82% feminino e 11,11% masculino).

17. SECRETARIA MUNICIPAL DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO

A Secretaria Municipal de Tecnologia e Informação integrava 208 (duzentos e oito) servidores ativos, 23% autodeclarados negros e 1,9% não declarantes (três em comissão e um requisitado).

Diante dos 132 (cento e trinta e dois) servidores em comissão, verificaram-se 21,2% autodeclarados negros (12,87% feminino e 8,33% masculino).

18. SECRETARIA MUNICIPAL DE JUSTIÇA

Dos 31 (trinta e um) servidores ativos, 9,6% declararam-se negros e uma pessoa (3,2%) não informou o seu pertencimento racial. Não existiam servidores negros efetivos naquele órgão.

A instituição contatava com 23 (vinte e três) servidores em comissão, 13% autodeclarados negros (4,34% feminino e 8,69% masculino).

19. SECRETARIA MUNICIPAL DE LICENCIAMENTO

O órgão agregava 505 (quinhentos e cinco) servidores ativos, havendo 14,8% de profissionais autodeclarados negros e 3,3% de pessoas não declarantes.

Verificados os 44 (quarenta e quatro) cargos em comissão, identificaram-se 13,6% de autodeclarados negros (2,27% feminino e 11,36% masculino)

20. SECRETARIA MUNICIPAL DE MOBILIDADE E TRANSPORTES

Os servidores ativos correspondiam a 70 (setenta), enquanto que os percentuais de autodeclarados negros a 27,1% e não declarantes a 5,1%.

Dos 35 (trinta e cinco) servidores em comissão, 28,5% declaravam-se negros (17,14% feminino e 11,42% masculino).

21. SECRETARIA MUNICIPAL DE SEGURANÇA URBANA

A instituição integrava 6.442 (seis mil quatrocentos e quarenta e dois) servidores ativos, 35,6% autodeclarados negros e 13,4% não declarantes. Dois profissionais efetivos declararam-se indígenas.

Considerando os 137 (cento e trinta e sete) servidores em comissão, 11,6% declararam-se negros (5,83% feminino e 5,83% masculino) e 45,9% não declararam o seu pertencimento racial.

22. SECRETARIA MUNICIPAL DE TURISMO

Tendo em vista os 32 (trinta e dois) servidores ativos, 21,8% declararam-se negros, todos no exercício de cargos em comissão. O percentual de profissionais não declarantes (25%) supera a quantidade de servidores autodeclarados negros.

Ao analisarmos os 30 servidores em comissão, 26,6% não declararam seu pertencimento racial e 23,3% declararam-se negros (13,3% feminino e 10% masculino). O Secretário-Adjunto declara-se negro.

23. SECRETARIA MUNICIPAL DO VERDE E DO MEIO AMBIENTE

A instituição contava com 768 (setecentos e sessenta e oito) servidores ativos, sendo 21% autodeclarados negros e 5% não declarantes.

Os servidores em comissão totalizavam 344 (trezentos e quarenta e quatro), sendo 22,3% autodeclarados negros (9,01% feminino e 13,37% masculino).

24. SECRETARIA MUNICIPAL DE COORDENAÇÃO DAS SUBPREFEITURAS

A Secretaria Municipal de Coordenação das Subprefeituras agregava 628 (seiscentos e vinte e nove) servidores ativos, 24,9% autodeclarados negros. Dos 31 (4,9%) profissionais não declarantes, 28 exerciam cargo em comissão.

A análise demonstra que, dos 330 (trezentos e trinta) servidores em comissão, 80 24,2% autodeclararam-se negros (12,12% feminino e 12,12% masculino).

Nota-se que, do total de 174 profissionais lotados no Gabinete do Secretário, 38 (21,8%) eram negros, sendo que a três deles (duas mulheres e um homem) atribuiu-se o DAS-15 (Assessor Especial).

SUBPREFEITURAS

Considerando-se a relevância da presença da administração pública onde a população reside e/ou convive, os dados das 32 (trinta e duas) Subprefeituras foram analisados a partir do recorte de gênero, conforme estabelecido em lei, e sua relação com a concentração de população negra nos referidos territórios com base no dados de distribuição da população da cidade de São Paulo (2010).

Subprefeituras: Recorte feminino

Do total de 2.214 servidoras das 32 Subprefeituras, em termos de raça/cor, temos os seguintes dados de autodeclaração: 0,1% indígena; 2% não informado 2,2% amarela; 26,6% negra (sendo 9,51% pretas e 17,14% pardas) e 68,4% branca.

Analisando-se, isoladamente por Subprefeitura e agregando dados similares, em apenas duas unidades (Capela do Socorro e Freguesia/Brasilândia) havia a presença de servidoras autodeclaradas indígenas.

Em apenas sete Subprefeituras não havia representação de servidoras autodeclaradas amarelas, quais sejam: Cidade Tiradentes, Guaianazes, Itaquera, M'Boi Mirim, Mooca, Sapopemba e Vila Maria/Vila Guilherme.

Considerando-se a opção por não informar o quesito raça/cor, essa escolha incidiu sobre 21 das 32 Subprefeituras, excetuando-se as seguintes: Butantã, Pirituba, Pinheiros, Jabaquara, Vila Mariana, Vila Maria/Vila Guilherme, Guaianazes, Itaim Paulista, Itaquera, Mooca e São Matheus.

Considerando-se a média geral de 66 servidoras por unidade, a representação de raça/cor se apresentava tal como segue: 0 indígena; 02 amarelas; 01 não informado; 17 negras (11 pardas/6pretas); 46 brancas.

Adiante destacamos o cenário de servidoras autodeclaradas negras (pretas/pardas) em todas as Subprefeituras.

Destaca-se neste contexto que na categoria negra, a diferença de representação entre pretas e pardas variava de 1 a 10 vezes, tendo-se como exemplo a presença nas Subprefeituras Ipiranga (1 vez mais autodeclaradas pardas) e Parelheiros (10 vezes mais autodeclaradas pardas).

Destacam-se duas Subprefeituras (Cidade Ademar e Perus/Anhanguera) onde o número absoluto de pardas e pretas era igual.

Importa assinalar que em quatro outras Subprefeituras (Cidade Tiradentes, Freguesia/Brasilândia, Jabaquara e Vila Prudente) o número absoluto de pretas era superior ao número absoluto de pardas.

Do total das 32 Subprefeituras, 24 apresentavam e/ou superavam o percentual mínimo de 20% estabelecido em lei. Observa-se que a maioria delas encontra-se em territórios de considerados de média e alta concentração de população negra.

As oito Subprefeituras que não alcançaram a mínima prevista de 20%, conforme segue: Aricanduva/Formosa/Carrão, Casa Verde/Cachoeirinha, Ipiranga, Mooca, Pinheiros, Vila Maria/Vila Guilherme, Vila Mariana e Vila Prudente. Identifica-se que quatro destas regiões (Aricanduva/Formosa/Carrão, Casa Verde/Cachoeirinha, Mooca e Vila Maria/Vila Guilherme) apresentam concentração de população negra considerada média e alta.

Comparando-se o percentual de concentração de população negra dos territórios e o percentual de servidoras autodeclaradas negras, 25 Subprefeituras apresentavam índices menores a estes.

Em apenas uma delas (Freguesia/Brasilândia) havia um índice significativo de aproximação.

Observa-se que em duas Subprefeituras (Vila Prudente e Ipiranga) a representação feminina negra era muito abaixo tanto do percentual de concentração de população negra na região quanto dos 20% estabelecidos em lei.

Em sete Subprefeituras (Pinheiros, Santana/Tucuruvi, Santo Amaro, Sapopemba, Sé e Vila Mariana) a representação feminina negra era maior que o percentual de concentração de população negra do território. Porém, em duas destas (Pinheiros e Vila Mariana) o percentual era menor que 20% previsto em lei.

Subprefeituras: Recorte Masculino

Considerando os 3.425 servidores (masculinos) das 32 Subprefeituras, em relação à autodeclaração de raça/cor apresentavam-se os seguintes dados: 0,4% indígena; 2,1% amarelo 2,7% não informado; 34,5% negro (sendo 11,62% pretos e 22,97% pardos) e 60,4% branco.

Analisando-se a média geral de 107 servidores por unidade à época, a representação de raça/cor por se apresentava da seguinte maneira: 0 indígena; 02 amarelos; 03 não informados; 37 negros (25 pardos/12 pretos) e 64 brancos.

A representação de servidores autodeclarados indígenas ocorria em apenas duas Subprefeituras (Guaianazes e Pirituba).

Em apenas quatro Subprefeituras (Jaçanã/Tremembé, Santana/Tucuruvi, Santo Amaro e Vila Maria/Vila Guilherme) não havia a presença de servidores autodeclarados amarelos.

Considerando-se o total de servidores que optaram por não informar o dado raça/cor, observa-se que esse fato ocorreu em 27 das 32 Subprefeituras, com exceção das cinco seguintes: Casa Verde/Cachoeirinha, Cidade Ademar, Jaçanã/Tremembé, Mooca e Pirituba. Cabe destacar que em duas das 27 unidades (Freguesia/Brasilândia e Jabaquara) o número absoluto de servidores que optaram por não informar era de três a quatro vezes superiores à média geral de todas as unidades.

Adiante destacamos o cenário de servidores autodeclaradas negros (pretos/pardos) em todas as Subprefeituras.

Importa ressaltar que na categoria negro, a diferença de representação entre pretos e pardos variava de 2,5 a 10 vezes, tendo-se como exemplo a presença nas Subprefeituras Jaçanã/Tremembé (2,5 vezes mais pardos) e Capela do Socorro (10 vezes mais pardos).

Destacam-se duas Subprefeituras (Butantã e Lapa) onde o número absoluto de pardos e pretos era igual na primeira e, apesar de uma diferença mínima, na segunda o número absoluto de pretos era superior ao número absoluto de pardos.

No panorama geral, do total de 32 Subprefeituras, 29 atingiram o percentual mínimo de 20% estabelecidos em lei. Em apenas três das 32 Subprefeituras (Jabaquara, Mooca e Vila Prudente) a representação de servidores era inferior ao percentual mínimo de 20% estabelecido em lei.

Observa-se que cinco Subprefeituras (Aricanduva/Formosa/Carrão, Butantã, Ipiranga, São Miguel e Vila Mariana) apresentavam percentual inferior a 30%.

Das demais 24 Subprefeituras que atingiram o mínimo estabelecido, cabe ressaltar que oito delas (Cidade Tiradentes, Guaianazes, Itaquera, Jaçanã/Tremembé, M'Boi Mirim, Parelheiros, Pinheiros e Sé) apresentavam percentuais de 40% a 50% de servidores autodeclarados negros e 16 apresentavam percentuais mínimos de 30%.

Comparando-se o percentual de população negra nos territórios das Subprefeituras e o percentual de servidores autodeclarados negros é possível observar que em 13 Subprefeituras o índice ultrapassava o percentual de população negra concentrada naquelas regiões. Em uma delas (Mooca) este índice era menor que o estabelecido em lei e em duas outras (Pinheiros e Vila Mariana) estavam além do mínimo previsto em lei e significativamente acima do percentual de população negra local.

Em 19 Suprefeituras este percentual era menor que o percentual de população negra e em duas destas (Jabaquara e Vila Prudente) era também menor que o estabelecido em lei.

No contexto geral, considerando-se as 32 Subprefeituras, havia uma representação percentual masculina superior à feminina, no entanto, a equidade de gênero considerada na legislação se apresentava em uma média de 26 Subprefeituras.

ADMINISTRAÇÃO INDIRETA

Do total de 19 (dezenove) instituições da Administração Indireta recebemos dados de 16 (dezesseis), os quais foram analisados conforme adiante apresentados. As três instituições ausentes neste documento foram: SPCINE, SPSECURITIZAÇÃO e SPDA. Cabe ressaltar que os dados fornecidos e analisados referem-se ao panorama das instituições relativo ao mês de dezembro de 2019, observando-se os cargos efetivos, comissionados e estágios profissionais.

1. São Paulo Obras - SP OBRAS

O total de servidores ativos (efetivos e comissionados) era de 157 (cento e cinquenta e sete) dos quais 24,2% autodeclarados negros e deste percentual, 7,64% feminino e 16,56% masculino. Considerando as demais classificações havia o seguinte quadro: 0% indígena; 6,4% amarela; 69,4% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 43 (quarenta e três) cargos comissionados, observa-se uma representação de 9,3% entre profissionais autodeclarados negros (4,66% feminino e 4,66% masculino). Entre as outras classificações apresentava 0% indígena; 0% amarela e 90,7% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Entre os servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), autodeclarados negros representavam 33,3% e brancos 66,6%.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte: do total de 24 (vinte e quatro) estagiários, 20,8% autodeclarados negros (4,17% feminino e 16,66% masculino), sendo os demais 79,1% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

2. Autarquia Hospitalar Municipal – AHM

O total de servidores ativos (efetivos e comissionados) era de 10.404 (dez mil, quatrocentos e quatro) dos quais 29,9% autodeclarados negros e deste percentual, 22,02% feminino e 7,96% masculino. Considerando as demais classificações apresentava-se o seguinte quadro: 0% indígena; 1,8% amarela; 67,9% branca. Do total de profissionais 0,23% não informaram seu pertencimento racial.

Do universo de 419 (quatrocentos e dezenove) cargos comissionados, observa-se uma representação de 25,5% entre profissionais autodeclarados negros (18,37% feminino e 7,16% masculino). Entre as outras classificações 3,1% amarela e 71, 3% branca.

Entre os servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), havia 13,8% autodeclarados negros, 7,4% amarelos e 78,7% brancos.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte cenário: do total de 10 (dez) estagiários, 20% autodeclarados negros (10% feminino e 10% masculino), sendo os demais 80% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

3. São Paulo Parcerias - SP PARCERIAS

O total de servidores ativos (comissionado/efetivo) era de 39 (trinta e nove) dos quais 17,6% autodeclarados negros e deste percentual, 11,76% feminino e 5,88% masculino. Considerando as demais classificações constava o seguinte quadro: 0% indígena; 2,9% amarela; 79,4% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial. Do total de 39 cargos havia 36 (trinta e seis) comissionados e 03 (três) efetivos.

Entre os servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), havia apenas um, autodeclarado branco.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte: do total de 07 (sete) estagiários, 28% autodeclarados negros (14,29% feminino e 14,29% masculino), sendo os demais 71,4% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

4. Fundação Theatro Municipal

O total de servidores ativos (admitidos/efetivos/comissionados) era de 53 (cinquenta e três) dos quais 16,5% autodeclarados negros e deste percentual, 8,70% feminino e 7,8% masculino. Considerando as demais classificações temos o seguinte quadro: 0% indígena; 5,5% amarela; 77,8% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 21 (vinte e um) cargos comissionados, observa-se uma representação de 23,8% entre profissionais autodeclarados negros (14,28% feminino e 9,52% masculino). Entre as outras classificações 4,7% amarela e 71,4% branca.

Entre os 32 (trinta e dois) servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), a representação de autodeclarados negros era de 9%, amarelos 6% e brancos 84%.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte: do total de 28 (vinte e oito) estagiários, 32,1% autodeclarados negros (21,4% feminino e 10,7% masculino), sendo os demais 67,8% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

5. Companhia Metropolitana de Habitação de São Paulo - COHAB

O total de servidores ativos (efetivos/livre provimento) era de 327 (trezentos e vinte e sete) dos quais 10,4% são autodeclarados negros e deste percentual, 4,1% feminino e 6,3% masculino. Considerando as demais classificações apresentava-se o seguinte quadro: 0% indígena; 1,5% amarela; 88% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 147 (cento e quarenta e sete) cargos comissionados (livre provimento), observou-se uma representação de 4,08% entre profissionais autodeclarados negros (1,36% feminino e 2,72% masculino). Entre as outras classificações havia 0,68% amarela e 95,2% branca.

Não há identificação de servidores cedidos de outras secretarias.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 66 (sessenta e seis) estagiários, 40,8% são autodeclarados negros (30,3% feminino e 10,61% masculino); 1,5% autodeclarados amarelos e 57,5% brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Além de estagiários, os dados apresentavam 15 (quinze) aprendizes, dos quais 60% são autodeclarados negros (20% feminino e 40% masculino), sendo os demais 40% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

6. Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Município de São Paulo - PRODAM

O total de servidores ativos (efetivos/livre provimento) era de 856 (oitocentos e cinquenta e seis) dos quais 17,2% são autodeclarados negros e deste percentual, 4,9% feminino e 12,3% masculino. Considerando as demais classificações apareceu o seguinte quadro: 0,26% indígena; 10,7% amarela; 71,8% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 77 (setenta e sete) cargos comissionados, observa-se uma representação de 11,6% entre profissionais autodeclarados negros (3,90% feminino e 7,79% masculino). Entre as outras classificações 9,09% amarela e 79,2% branca.

Não constava identificação de servidores cedidos de outras secretarias.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 38 (trinta e oito) estagiários havia 28,9%% autodeclarados negros (13,16% feminino e 15,79% masculino), sendo os demais 0% indígena, 7,8% amarelos e 63,1% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

7. Autoridade Municipal de Limpeza Urbana - AMLURB

Conforme os dados recebidos, o total de servidores ativos (efetivos/livre provimento/cedidos) era de 94 (noventa e quatro) dos quais 25,5% autodeclarados negros. Considerando as demais classificações apresentava-se 0% indígena; 2,4% amarela; 2,4% não informaram e 78% branca. Do total de 94 cargos havia 92 (noventa e dois) comissionados e 02 (dois) efetivos.

Entre os 12 (doze) servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), a representação de autodeclarados negros era de 34% e 67% brancos.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 43 (quarenta e três) estagiários, 41,8%% autodeclarados negros (18,6% feminino e 23,2% masculino). Entre as outras classificações temos: 0,00% indígena; 2,3% amarelos; 2,3 não informaram e 51,1% brancos.

8. Companhia de Engenharia de Tráfego - CET

O total de servidores ativos (efetivos, comissionados e livre provimento) era de 4.146 (quatro mil cento e quarenta e seis) dos quais 14,4% autodeclarados negros e deste percentual, 3,33% feminino e 11,07% masculino. Considerando as demais classificações apresentava-se o seguinte quadro: 0,26% indígena; 2% amarela; 83,4% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 254 (duzentos e cinquenta e quatro) cargos comissionados e de livre provimento, observava-se uma representação de 8,27%% entre profissionais autodeclarados negros (1,97% feminino e 6,30% masculino). Entre as outras classificações 0% indígena; 0,72% amarela e 88,1% branca.

Não constava identificação de servidores cedidos de outras secretarias.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 338 (trezentos e trinta e oito) estagiários, 40,5% autodeclarados negros (20,1% feminino e 20,4% masculino). Os demais, 0,59% indígenas; 0,89% amarelos e 57,9% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

9. São Paulo Turismo - SPTURIS

O total de servidores ativos (efetivos, livre provimento e cedidos) era de 490 (quatro mil cento e quarenta e seis) dos quais 20,2% autodeclarados negros e deste percentual, 5,71% feminino e 14,49% masculino. Considerando as demais classificações o seguinte quadro: 0,20% indígena; 2,2% amarela; 77,3% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 90 (noventa) cargos de livre provimento, observava-se uma representação de 7,77% entre profissionais autodeclarados negros (1,1% feminino e 6,6% masculino). Entre as outras classificações 0% indígena; 0% amarela e 92,2% branca.

Entre dois servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), havia apenas a representação de autodeclaradas brancas.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 44 (quarenta e quatro) estagiários, 31,8% autodeclarados negros (15,91% feminino e 15,91% masculino), sendo os demais 2,2% indígenas; 4,5% amarelos e 61,3% são autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

10. Instituto de Previdência do Município de São Paulo - IPREM

O total de servidores ativos (efetivos e comissionados) era de 87 (oitenta e sete) dos quais 20,7% autodeclarados negros e deste percentual, 13,8% feminino e 6,9% masculino. Considerando-se as demais classificações o seguinte quadro: 0% indígena; 4,6% amarela; 74,7% branca. Do total de profissionais não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

Do universo de 53 (cinquenta e três) cargos comissionados, observa-se uma representação de 22,6% entre profissionais autodeclarados negros (18,87% feminino e 3,78% masculino). Entre as outras classificações 0% indígena; 5,6% amarela e 71,7% branca.

Entre servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem), havia apenas um, autodeclarado branco.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 44 (quarenta e quatro) estagiários, 34,1% autodeclarados negros (22,73% feminino e 11,37% masculino), sendo os demais 65,9% são autodeclarados brancos, não havendo amarelos e indígenas. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

11. Fundação Paulistana de Tecnologia

O total de servidores ativos (efetivos e comissionados) era de 111 (cento e onze) dos quais 37,8% autodeclarados negros e deste percentual, 21,62% feminino e 16,21% masculino. Considerando as demais classificações o seguinte quadro: 0% indígena; 6,3% amarela; 6,3% não informaram e 49,5% branca. Do total de 111 cargos 73 são comissionados e 38 efetivos.

Não constavam servidores cedidos de outras secretarias.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte: do total de 34 (trinta e quatro) estagiários, 64,7% autodeclarados negros (41,17% feminino e 23,53% masculino), sendo os demais 0% indígena; 2,9% amarela e 32,3% branca. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

12. Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM

O total de servidores ativos (efetivos e comissionados) era de 2.508 (dois mil, quinhentos e oito) dos quais 33% autodeclarados negros. Considerando as demais classificações constava o seguinte quadro: 0% indígena; 5% amarela e 60% branca. Do total de profissionais, 2% não informaram seu pertencimento racial.

Em relação ao percentual indígena cabe registrar que havia a presença de duas servidoras, autodeclaradas indígenas, em espécie de função efetiva. A equidade de gênero pertinente aos 33% autodeclarados negros foi considerada sobre o número de servidores admitidos e efetivos, os quais somavam 2.368 (dois mil trezentos e sessenta e oito), conforme os dados disponíveis, resultando em 22% feminino e 11% masculino.

Considerando os 87 (oitenta e sete) cargos comissionados, observa-se que 20,7% representavam autodeclarados negros (13,8% feminino e 6,9% masculino). Entre as demais classificações resultava 4,6% amarela e 74,7% branca.

Do universo de 148 (cento e quarenta e oito) cargos requisitados, observa-se uma representação de 18,9% entre profissionais autodeclarados negros (11,49% feminino e 7,43% masculino). Entre as outras classificações 9,4% amarela e 71, 6% branca.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 10 (dez) estagiários, 30% autodeclarados negros (20% feminino e 10% masculino), sendo os demais 70% autodeclarados brancos. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial. Neste campo constava ainda a presença de residentes, os quais representavam 29,6% de autodeclarados negros (12,97% feminino e 16,66% masculino). Os demais autodeclarados se apresentavam da seguinte maneira: 0% indígena; 1,8% não informado; 2,4% amarela e 66,5% branca.

13. São Paulo Negócios - SP NEGÓCIOS

A partir de um total de 21 (vinte e um) funcionários (estatutários/CLT), foi possível observar 10% autodeclarados negros e deste percentual, 5% feminino e 5% masculino. Considerando as demais classificações 0% indígena; 0% amarela e 90% branca. Não apresentava índice de não declaração do pertencimento racial.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte: do total de 04 (quatro) estagiários, 100% autodeclarados brancos, sendo 25% feminino e 75% masculino.

14. São Paulo Urbanismo - SP URBANISMO

O total de servidores ativos (efetivos e comissionados) era de 125 (cento e vinte e cinco) dos quais 16,8% autodeclarados negros e deste percentual, 8,8% feminino e 8% masculino. Considerando as demais classificações o seguinte quadro: 0% indígena; 4,8% amarela e 78,4% branca. Não havia índice de não declaração de pertencimento racial.

Dos 48 (quarenta e oito) cargos comissionados, observa-se percentual de 8,33% autodeclarados negros (6,25% feminino e 2,08% masculino). Entre as outras classificações 2,08% amarela e 89,5% branca.

Entre os 04 (quatro) servidores cedidos de outras secretarias (com recebimento de proventos do órgão de origem) todos autodeclarados brancos (50% feminino e 50% masculino).

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresentava-se o seguinte: do total de 37 (trinta e sete) estagiários, 35,1% autodeclarados negros (21,63% feminino e 13,51% masculino), sendo os demais 0% indígena; 2,7% amarela e 62,1% branca. Não havia índice de não declaração do pertencimento racial.

15. São Paulo Transportes - SPTRANS

O total de servidores ativos (efetivos e confiança) era de 1.763 (mil, setecentos e sessenta e três) dos quais 32,2% autodeclarados negros e deste percentual, 6,8% feminino e 25,42% masculino. Considerando as demais classificações apresentava-se o seguinte quadro: 0% indígena; 2,9% amarela e 64,8% branca. Não houve índice de não declaração de pertencimento racial.

Dos 267 (duzentos e sessenta e sete) cargos de confiança, equivalente a 15,14% do total de servidores ativos, observa-se o percentual de 2,89% de autodeclarados negros (1,59% feminino e 1,3% masculino). Entre as outras classificações 0,57% amarela e 11,68% branca.

Não constavam servidores cedidos de outras secretarias.

Em relação aos estágios profissionais e sua equidade de gênero apresenta-se o seguinte: do total de 261 (duzentos e sessenta e um) estagiários, 57,8% autodeclarados negros (29,89% feminino e 27,97% masculino), sendo os demais 0,38% indígena; 1,1% amarela; 1,5% não informaram e 39% branca.

16. Serviço Funerário do Município de São Paulo - SERVIÇO FUNERÁRIO

O órgão enviou planilha de dados, no entanto apresentava falhas de formatação que impediam a visualização das informações e alguns dados possíveis de visualização apresentam inconsistências, impossibilitando análise segura e integral.

CONCLUSÃO

Pelo presente relatório, objetivou-se analisar a execução da Lei Municipal nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, regulamentada pelo Decreto nº 57.557, de 21 de dezembro de 2016, que dispõe sobre a política paulistana de cotas raciais para ingresso no funcionalismo público, legislação pela qual se define o percentual mínimo de 20% no preenchimento dos cargos efetivos e em comissão, além dos estágios profissionais.

Na cidade de São Paulo, segundo o último levantamento censitário (IBGE, 2010), as classificações raciais humanas distribuem-se da seguinte forma: 0,2 (indígena), 2,2% (amarela), 6,4% (preta), 30,6% (parda) e 60,6% (preta). Nos termos da Lei Federal nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), por população negra, entende-se "o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga".

Os dados concernentes a 2019, reiterando o contido em análises anteriores, demonstram a sub-representação da população negra nos ambientes de trabalho público paulistanos, especialmente quando verificado o não atingimento do percentual mínimo de 20% previsto em lei.

Diante de todos os dados apresentados ao longo deste documento é possível observar que, dos 24 órgãos da Administração Direta, considerando-se os cargos efetivos e em comissão, dezesseis atingiram integralmente o disposto na legislação, quais sejam: Gabinete do Prefeito/Secretaria do Governo Municipal, Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, Secretaria Municipal de Cultura, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Esportes e Lazer, Secretaria Municipal de Gestão, Secretaria Municipal de Habitação, Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras, Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia, Secretaria Municipal de Mobilidade e Transportes, Secretaria Municipal de Turismo, Secretaria Municipal do Verde e do Meio Ambiente, Secretaria Municipal de Coordenação das Subprefeituras.

Dos 16 órgãos da Administração Indireta, considerando-se aqueles que ofereceram informações que subsidiaram a análise de cargos efetivos, cargos em comissão e postos de estágios profissionais, três atingiram integralmente o disposto na legislação, a seguir identificados: Autarquia Hospitalar Municipal - AHM, Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM e Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM.

Ao se pensar numa legislação que defina a reserva de vagas nos cargos efetivos e em comissão, cogita-se a presença de profissionais negros(as) em todos os ambientes de trabalho público. Contudo, em determinadas situações, apesar da presença majoritária de mulheres, é possível notar que negras e negros estavam menos distribuídos dentro dos setores da Prefeitura.

Quanto às pessoas indígenas, embora a legislação em referência não disponha sobre ações afirmativas aos povos tradicionais, tal grupo apresenta profissionais que atendem aos requisitos de formação exigidos para o preenchimento das vagas ofertadas em concurso e aos cargos em comissão, sendo injustificada sua ausência (ou proporção quase nula) nos

quadros da Prefeitura de São Paulo, responsável pela administração da quarta cidade com maior população indígena no Brasil (IGBE, 2010).

Por fim, destaque-se o considerável número de pessoas que não declararam o seu pertencimento racial, fragilizando o alcance dos objetivos da ação afirmativa em referência, ao dificultar a fiel identificação dos grupos raciais nas instituições públicas.

Sendo assim, o presente documento será submetido à ciência das instâncias governamentais responsáveis pela implementação das políticas paulistanas de promoção da igualdade racial, para análise e providências.