

SECRETARIA MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA
PREFEITURA DE SÃO PAULO

Folha nº 2 do Processo

2016-0.094.133-4

RF 8275092

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

**ANÁLISE DOS DADOS DO
MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA
LEI nº 15.939/2013 – LEI DE COTAS
RACIAIS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS
DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – 2014-
2016**

**Comissão de Avaliação e Monitoramento da
Lei 15.939/2013**

 **PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
PROMOÇÃO DA
IGUALDADE RACIAL

Abril de 2016



Polícia nº 3 04
3
2016-09-04 13:34
RF: 8275092

**SECRETARIA MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA
PREFEITURA DE SÃO PAULO**




Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

**ANÁLISE DOS DADOS
DE MONITORAMENTO
E AVALIAÇÃO DA LEI Nº 15.939/2013 –
LEI DE COTAS RACIAIS NOS
SERVIÇOS PÚBLICOS DO MUNICÍPIO
DE SÃO PAULO – 2014-2016**



Abril de 2016





Apresentação da SMPIR

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

A Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial - SMPIR criada, em 2013, pelo prefeito Fernando Haddad representa um marco na história da cidade de São Paulo no combate às desigualdades e ao racismo. Para além de atender uma demanda antiga do Movimento Social Negro e de outros grupos étnico-raciais afetados pela discriminação, demonstra o reconhecimento do Município da necessidade de uma efetiva construção de estratégias para o combate às desigualdades sociorraciais, para o alargamento dos processos democráticos quando enfatiza a promoção da igualdade racial e, conseqüentemente contribui para o avanço do desenvolvimento social, econômico e cultural da maior cidade do País.

É nesse contexto que a SMPIR inicia suas atividades, com a missão de construir e consolidar uma Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial com ênfase na população negra, em ações para curto, médio e longo prazo reconhecendo as demandas imediatas, priorizando áreas estratégicas.

Nesta perspectiva a SMPIR atua de forma articulada com as outras secretarias da administração municipal para garantir que sejam implementadas ações integradas nas áreas de educação, segurança, renda, trabalho, saúde, cultura, esporte, turismo, participação popular, etc., criando canais de comunicação e participação permanente, fundados numa cultura de respeito, valorização e reconhecimento dos diversos grupos étnico-raciais como uma marca dessa cidade.

Tal Secretaria tem como fundamento os avanços normativos internacionais e nacionais, como o Convenção 169, da OIT e o Estatuto Nacional da Igualdade Racial. A SMPIR tem como desafio, ainda, produzir transformações, articular a iniciativa privada, os entes federados, as centrais sindicais, a comunidade internacional, as embaixadas e os movimentos sociais na busca da construção de um processo coletivo, participativo e democrático que possa promover mudanças estruturais e culturais efetivas na sociedade.

Folha nº 4 6 do P
4
2018 09 4.133-4
RF 82 75 092

SUMÁRIO

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

MARCOS LEGAIS

INTRODUÇÃO.....

METODOLOGIA.....

PERFIL DA AMOSTRA

RESULTADOS.....

Atuação da comissão de monitoramento e avaliação da Lei nº 15.939/2013 – Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo

O QUE REVELAM OS DADOS.....

Perfil étnico-racial dos servidores ativos da PMSP em 2016.

Presença de negros entre os servidores públicos da administração pública direta da PMSP por Secretaria Municipal e Subprefeitura em 2016

Percentual de negros por Secretarias Municipais da PMSP-2016 e os impactos de dois anos de Lei de cotas raciais nos serviços públicos

Impacto da Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos da PMSP nos cargos em Comissão dois anos (2014-2016)

Educação e a escolaridade: negros que são servidores públicos na PMSP-2016

Dos Concursos Públicos por Cotas Raciais na PMSP de 2014 a 2016

Impacto das cotas raciais nos Estágios Profissionais da PMSP

Impacto das cotas raciais na Administração Pública Indireta (2014-2016)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

DOCUMENTOS ANALISADOS

REFERÊNCIAS

A

2016 - 07
SEM FEITO
 2016 - 07 - 094.133 - 4
MARCOS LEGAIS
 Najara Lima Costa Fri
 Supervisão Técnica II
 RF: 827.509-2
 SMPiR

Najara Lima Costa Fri
 Supervisão Técnica I
 RF: 827.509-2
 SMPiR

Os principais Marcos Legais deste documento são a Lei 15.939/2013 (Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo) e o Decreto 54.949/2014, que regulamenta a Lei 15.939/2013

LEI DE COTAS RACIAIS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

LEI Nº 15.939, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2013

(PROJETO DE LEI Nº 223/13, DOS VEREADORES REIS – PT, ALESSANDRO GUEDES – PT, ALFREDINHO - PT, ARSELINO TATTO – PT, JAIR TATTO – PT, JOSÉ AMÉRICO – PT, JULIANA CARDOSO – PT, NABIL BONDUKI – PT, PAULO FIORILO – PT, SENIVAL MOURA – PT E VAVÁ – PT).

Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal em cargos efetivos e comissionados.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 27 de novembro de 2013, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º Todos os órgãos da Administração Pública Direta e Indireta do Município de São Paulo ficam obrigados a disponibilizar em seus quadros de cargos em comissão e efetivos o limite mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas e/ou cargos públicos para negros, negras ou afrodescendentes.

§ 1º Para os efeitos desta lei, consideram-se negros, negras ou afrodescendentes as pessoas que se enquadram como pretos, pardos ou denominação equivalente, conforme estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou seja, será considerada a autodeclaração.

§ 2º Os percentuais mínimos previstos no “caput” deste artigo aplicam-se à contratação de estágio profissional desenvolvido pela Administração Direta e Indireta do Município de São Paulo.

§ 3º Será garantida a equidade de gênero para composição das ocupações a que se refere a presente lei.

Art. 2º Para investidura em cargos efetivos e/ou estatutários os beneficiários das cotas garantidas pela presente lei necessariamente deverão prestar concurso público para seu ingresso no serviço público.

Art. 3º Em caso de não preenchimento do percentual mínimo para ingresso através de concurso público, as vagas remanescentes serão distribuídas aos demais candidatos.

Parágrafo único. O disposto no “caput” não se aplica em relação aos cargos comissionados.

Art. 4º (VETADO)

Art. 5º As despesas decorrentes da execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Folha nº 8 5 0
2016 - 094.133 - 4
RF 82/75 092

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 82/75 092
SMPIR

Art. 6º O Poder Executivo regulamentará esta lei em até 90 dias a contar da data de publicação.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 23 de dezembro de 2013, 460º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO.
ROBERTO NAMI GARIBE FILHO, Respondendo pelo cargo de Secretário do Governo Municipal.

Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 23 de dezembro de 2013.
Publicado no DOC de 24/12/2013.

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

DECRETO

DECRETO Nº 54.949, DE 21 DE MARÇO DE 2014

Regulamenta a Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal, em cargos de provimento efetivo e em comissão.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, D E C R E T A:

Art. 1º A Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal, em cargos de provimento efetivo e em comissão, fica regulamentada de acordo com as disposições deste decreto.

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 2º Na nomeação para cargos de provimento em comissão e nos editais de concursos e seleções públicas destinados ao provimento de cargos efetivos e empregos públicos, todos os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão observar o limite mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas para negros, negras ou afrodescendentes, nos termos previstos na Lei nº 15.939, de 2013.

Parágrafo único. O limite mínimo a que se refere o “caput” deste artigo:

I – aplica-se às contratações de estágios profissionais, devendo ser observado em cada um dos órgãos ou entidades da Administração Direta e Indireta;

II – deve ser aplicado de maneira a garantir a equidade de gênero no preenchimento dos cargos em comissão, cargos efetivos, empregos públicos e bolsas de estágios profissionais.

CAPÍTULO II

Dos Cargos Efetivos e Empregos Públicos

Art. 3º Deverão constar dos editais de concursos e seleções públicas, expressamente, as especificações sobre o número total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo efetivo ou emprego público oferecido, observado o limite mínimo previsto no artigo 2º deste decreto.

§ 1º As vagas resultantes da reserva decorrentes da aplicação do limite mínimo de 20% (vinte por cento) serão disponibilizadas aos candidatos negros, negras ou afrodescendentes aprovados em concurso ou seleção pública em igualdade de condições para todos os candidatos.

§ 2º A reserva de vagas será disponibilizada sempre que o número de cargos ou empregos públicos oferecidos no concurso ou seleção pública for igual ou superior a 3 (três).

§ 3º Se da aplicação do percentual de reserva de vagas a candidatos negros, negras ou afrodescendentes resultar número decimal igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), adotar-se-á o número inteiro imediatamente superior e, se menor que 0,5 (cinco décimos), o número inteiro subsequentemente inferior.

§ 4º Não havendo candidatos do gênero masculino ou feminino aprovados em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para o outro gênero, observada a ordem de classificação, ressalvados os cargos cujo provimento seja objeto de disposição legal específica.

Art. 4º Para os efeitos deste decreto, será considerado negro, negra ou afrodescendente, o candidato que assim se autodeclare no momento da inscrição para o respectivo concurso ou seleção pública pelas cotas raciais, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

§ 1º A opção pela participação no concurso ou seleção pública por meio da reserva de vagas garantida pela Lei nº 15.939, de 2013, é facultativa.

§ 2º Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso ou seleção pública e, se houver sido nomeado ou admitido, ficará sujeito à nulidade de sua nomeação e posse no cargo efetivo ou de sua admissão no emprego público, após procedimento administrativo no qual lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 5º Os candidatos negros, negras ou afrodescendentes que optarem pela reserva de vagas de que trata este decreto concorrerão concomitantemente às vagas reservadas nos termos da Lei nº 15.939, de 2013, e deste decreto e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso ou seleção pública.

§ 1º O candidato negro, negra ou afrodescendente aprovado dentro do número de vagas reservadas que desistir da nomeação ou admissão ou, ainda, que for considerado inapto terá sua vaga preenchida pelo candidato posteriormente classificado.

§ 2º Não havendo candidatos negros, negras ou afrodescendentes aprovados em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 6º Os candidatos negros, negras ou afrodescendentes com deficiência poderão se inscrever concomitantemente para as vagas reservadas nos termos deste decreto e para as vagas reservadas nos termos da Lei nº 13.398, de 31 de julho de 2002.

Art. 7º A classificação final dos candidatos no concurso ou seleção pública dar-se-á de acordo com a pontuação obtida, acrescida dos títulos, se for o caso, conforme dispuser o edital do certame.

Art. 8º A publicação do resultado definitivo do concurso ou seleção pública será feita em 3 (três) listas, contendo:

I - a primeira, a classificação de todos os candidatos aprovados, inclusive das pessoas com deficiência, na forma da Lei nº 13.398, de 2002, e dos candidatos aprovados nos termos deste decreto;

II - a segunda, apenas a classificação das pessoas com deficiência;

III - a terceira, apenas a classificação dos candidatos aprovados nos termos deste decreto, observada a equidade de gênero.

Art. 9º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, considerando a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros, negras ou afrodescendentes, salvo quando se tratar de empregos públicos, hipótese em que, obrigatoriamente, deverão ser preenchidas primeiramente as vagas destinadas às pessoas com deficiência, nos termos do artigo 93 da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º Se o candidato for classificado em mais de uma lista, deverá ser obedecida a seguinte ordem:

I – nomeação pelas vagas destinadas à ampla concorrência, ficando o candidato automaticamente excluído das demais listas de classificação;

II – nomeação pelas vagas reservadas às pessoas com deficiência, nos termos da Lei nº 13.398, de 31 de julho de 2002, ficando o candidato automaticamente excluído das demais listas de classificação;

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

III – nomeação pelas vagas reservadas nos termos deste decreto, ficando o candidato automaticamente excluído das demais listas de classificação.

§ 2º No lugar do candidato excluído na forma do § 1º deste artigo, será nomeado o candidato subsequente da respectiva lista, respeitada a ordem de classificação.

* § 3º A escolha do local de exercício dos candidatos, quando prevista no edital do concurso ou seleção pública, respeitará a ordem de classificação dos candidatos na lista destinada às vagas da ampla concorrência.

CAPÍTULO III

Dos Cargos em Comissão

Art. 10. O limite mínimo de 20% (vinte por cento) estabelecido pela Lei nº 15.939, de 2013, aplica-se ao conjunto de cargos de provimento em comissão.

§ 1º No que concerne aos cargos em comissão de direção e assessoramento superior, incluindo os de Secretário Municipal, Secretário Adjunto, Chefe de Gabinete e Subprefeito, a Administração Municipal terá como objetivo atingir o disposto neste artigo até 31 de dezembro de 2016.

§ 2º A partir da edição deste decreto, para as novas nomeações para cargos de direção e assessoramento superior, os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão levar em consideração a meta estabelecida no § 1º deste artigo.

CAPÍTULO IV

Da Comissão de Monitoramento e Avaliação

Art. 11. Fica criada a Comissão de Monitoramento e Avaliação da execução da Lei nº 15.939, de 2013, para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da lei.

§ 1º A comissão de que trata este artigo será constituída por ato do Prefeito e integrada, no mínimo, por servidores públicos indicados pela Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, que a coordenará, pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão e pela Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos.

§ 2º A Comissão de Monitoramento e Avaliação encaminhará ao Prefeito, anualmente, no mês de abril, relatório sobre a execução da Lei nº 15.939, de 2013.

CAPÍTULO V

Das Disposições Finais

Art. 12. Os servidores públicos municipais e os empregados públicos, na data de seu recadastramento anual, poderão mediante autodeclaração facultativa, atualizar seus dados.

Art. 13. Os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão providenciar os ajustes em seus sistemas de recursos humanos e formulários para a produção de dados e indicadores necessários para o monitoramento e avaliação do cumprimento do disposto neste decreto.

Art. 14. O disposto neste decreto aplica-se às entidades da Administração Indireta de forma adequada aos seus respectivos quadros de pessoal.

Art. 15. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 21 de março de 2014, 461º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

Folha nº A 7 de 12 de Processo
2016 094.133*4
RF 8275 092

11

LEDA MARIA PAULANI, Secretária Municipal de Planejamento,
Orçamento e Gestão
Racial JOSÉ DE PAULA NETO, Secretário Municipal de Promoção da Igualdade
Jurídicos LUIS FERNANDO MASSONETTO, Secretário Municipal dos Negócios
FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal
Publicado na Secretaria de Governo Municipal, em 21 de março de 2014.

df

PORTARIA CONJUNTA SMPIR/SNJ/SMG nº 01, de 25 de abril de 2016.

Estabelece procedimento a ser adotado pelas Unidades de Recursos Humanos – URH's quando do comparecimento após nomeação de candidatos aprovados na lista de cotas quando houver dúvida relativamente ao efetivo pertencimento racial.

O Secretário Municipal de Promoção da Igualdade Racial, o Secretário Municipal dos Negócios Jurídicos e o Secretário Municipal de Gestão, no uso de suas atribuições legais:

CONSIDERANDO que nos termos do artigo 1º, § 1º da Lei 15.939, de 2013, se consideram negros, negras ou afrodescendentes as pessoas que se enquadram como pretos, pardos ou denominação equivalente, conforme estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou seja, será considerada a autodeclaração.

CONSIDERANDO que nos termos do artigo 4º, § 2º do Decreto nº 54.949, de 2014, na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso ou seleção pública e, se houver sido nomeado ou admitido, ficará sujeito à nulidade de sua nomeação e posse no cargo efetivo ou de sua admissão no emprego público, após procedimento administrativo no qual lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

CONSIDERANDO que nos termos do artigo 11 do Decreto nº 54.949, de 2014, a Comissão de Monitoramento e Avaliação da execução da Lei nº 15.939, de 2013, integrada por servidores da Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos e Secretaria Municipal de Gestão, tem dentre suas atribuições o acompanhamento e a proposição de medidas para o efetivo cumprimento da lei;

RESOLVEM:

Art. 1º Na primeira oportunidade em que candidato aprovado em concurso público, nomeado para o cargo de provimento efetivo respectivo, comparecer à Unidade de Recursos Humanos – URH para procedimentos relativos ao ingresso, o servidor que o receber, caso verifique possível dissonância relativa ao conteúdo da declaração de pertencimento racial, deverá encaminhar consulta à Comissão de Monitoramento e Avaliação da execução da Lei nº 15.939, de 2013.

Art. 2º Recomenda-se que o servidor da Unidade de Recursos Humanos – URH informe ao nomeado que fará essa consulta, a qual poderá resultar nas consequências previstas no artigo 4º, § 2º do Decreto nº 54.949, de 2014.

Art. 3º A Comissão de Monitoramento e Avaliação da execução da Lei nº 15.939, de 2013, adotará as providências cabíveis para constatar a veracidade ou não da declaração.

Parágrafo único. Para a constatação prevista no *caput* será instituído procedimento próprio que poderá incluir a convocação do candidato para comparecimento pessoal, bem como apresentação de documentos e outros meios de prova admitidos em direito, assegurando ao nomeado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 4º A ausência da consulta prevista no artigo 1º não impede a apuração pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da execução da Lei nº 15.939, de 2013, da veracidade ou não da declaração, desde que devidamente provocada por outros meios.

Art. 5º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

MAURÍCIO PESTANA
Secretário Municipal de Promoção da Igualdade Racial

ROBINSON BARREIRINHAS
Secretário Municipal dos Negócios Jurídicos

VALTER CORREIA DA SILVA
Secretário Municipal de Gestão

Marjara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

2013 - 09.133-4
RF 8275 092

INTRODUÇÃO.

Apresenta-se neste texto análise sobre o resultado dos dados colhidos e produzidos pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013 junto à Administração Pública Direta e Indireta da PMSP juntamente com a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial - SMPIR (que preside a Comissão).

A Lei nº 15.939/2013, que tornou obrigatórias cotas para negros nos serviços públicos com 20% das vagas para concursos de ingresso, 20% nos cargos em comissão e 20% para os estagiários foi disciplinada pelo Decreto nº 54.949/2014, que institucionalizou tal Comissão, que a cada ano (30 de abril) apresenta os resultados quantitativos e qualitativos da implementação da Política para o Executivo.

A Lei nº 15.939/2013 vem desempenhar, antes de tudo, o papel de reconhecimento, por parte do poder público, da existência do racismo e de seus efeitos junto à população negra.

Os resultados retratam os impactos de dois anos de implementação da referida lei tendo como cerne o cumprimento das cotas raciais de 20% para negros nos concursos públicos, nos cargos em comissão e nos estágios profissionais. Também será enfatizada a quantidade e o percentual de negros em cada Secretaria Municipal e Subprefeitura do Município de São Paulo (PMSP) e algumas ações desempenhadas pela Comissão com vistas a maximizar os esforços da gestão governamental para o cumprimento da Lei.

Sobre os cargos em comissão, será necessário demonstrar o percentual de negros por grupo e por referência de cargo em comissão. A partir daí será possível localizar de forma individual e coletiva os cargos e referências onde é necessário investir em ações mais pontuais e diretas com o propósito de diminuir a sub-representação de negros nos níveis hierárquicos.

A Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013 (Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo), que foi institucionalizada pelo Decreto nº 54.949/2014, é coordenada pela Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) e é integrada pela antiga Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEMPLA) – hoje atual Secretaria Municipal de Gestão (SMG) - e pela Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos (SNJ). Tal Comissão é responsável por encaminhar, anualmente, no mês de abril, relatório sobre a execução da Lei nº 15.939, de 2013. Este perfil de Comissão, que tem eficácia, desempenha um papel fundamental para o cumprimento e maior efetividade de programas de ações afirmativas como este existente no município de São Paulo.

Também, será demonstrado o perfil dos impactos percebidos nos primeiros concursos que aconteceram na PMSP depois da aprovação da Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos. No mesmo sentido, serão demonstrados os impactos da presença de negros entre os estagiários profissionais, bem como os resultados acerca do cumprimento da Lei nº 15.939/2013 entre as Unidades da Administração Pública Indireta da PMSP. Nesta última de forma bem preliminar.

Ressalta-se a crença de que para uma boa forma de implementar políticas de ações afirmativas dirigidas à população negra, torna-se imprescindível uma boa forma de avaliação, monitoramento e gerenciamento para o alcance de sua efetividade.

SEM EFEITO

094.133*4

As ações desta Comissão têm como documento base o Plano de Ação da Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013.

Najara Lima Costa Frioli
Supervisora Técnica II
RF: 627.509-2
SMPIR

METODOLOGIA

Este é um Relatório Anual dos impactos da Lei nº 15.939/2013 - Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo em 2016. A Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 54.949/2014, o qual institucionalizou uma Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013, que deve apresentar relatório anual dos impactos da Lei para a Administração. Assim, este documento leva em consideração os dados quantitativos produzidos, em 2014, pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEMPLA), atual Secretaria Municipal de Gestão (SMG) e as ações realizadas pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da referida lei nesse mesmo período.

Universo

A Administração Pública Direta envolve 26 Secretarias Municipais (incluindo a Controladoria Geral do Município) e 32 Subprefeituras. A Administração Pública Indireta, 17 Entidades.

Amostra

Da Administração Pública Direta: Dados produzidos pela Secretaria Municipal de Gestão (SMG) - e enviados à Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) bem como para a Comissão de Monitoramento da Lei nº 15.939/2013 sobre: 1º) todos os Concursos Públicos realizados por cotas raciais – desde abril de 2014 a abril de 2016; 2º) dados quantitativos sobre o perfil étnico-racial dos servidores públicos da PMSP de forma geral, por Secretaria Municipal e por Subprefeituras a partir dos “Cargos em Comissão” e dos “Estágios profissionais”. A análise qualitativa considera o “conteúdo do discurso” de alguns membros da referida Comissão que foram entrevistados.

Da Administração Pública Indireta representam 17 entidades: Dados enviados para SMPIR e Comissão sobre: 1º) todos os Concursos Públicos realizados por cotas raciais – desde abril de 2014 a abril de 2016; 2º) dados quantitativos sobre o perfil étnico-racial dos servidores da Entidade a partir dos “Cargos em Comissão” e dos “Estágios profissionais”. A análise qualitativa considera o “conteúdo do discurso” de alguns membros da referida Comissão que foram entrevistados.

Muitas entidades da Administração Pública Indireta apresentaram seus dados de forma não padronizada, inviabilizando fazer uma análise coletiva e individual. Neste relatório constarão somente dados individuais de cada entidade, considerando as informações fornecidas no período da coleta de dados.

Período do Campo

09 de março a 26 de abril de 2016

Total da Amostra

Administração Pública Direta: 26 Secretarias Municipais e 32 Subprefeituras.

Administração Pública Indireta: 17 Entidades

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

Folha nº 10 30 18 do Projeto 10
2016 - 094.133-4
RF 8275092

O termo negro utilizado no texto inclui as pessoas autodeclaradas pretas mais as pardas, conforme categorias do IBGE.

SEM EFEITO

PERFIL DA AMOSTRA

Município de São Paulo

Subprefeituras

Najara Lima Costa Fritoli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR



Fonte: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/subprefeituras/subprefeituras/mapa/index.php?p=14894>

No município de São Paulo, a Administração Pública Direta aglutina 26 Secretarias Municipais (incluindo a Controladoria Geral do Município) e 32 Subprefeituras. Na Administração Pública Indireta são 17 Empresas Públicas.

Número de Servidores Públicos da Administração Pública Direta
Ativos: 131.287 (atualizados para 29/01/2016)

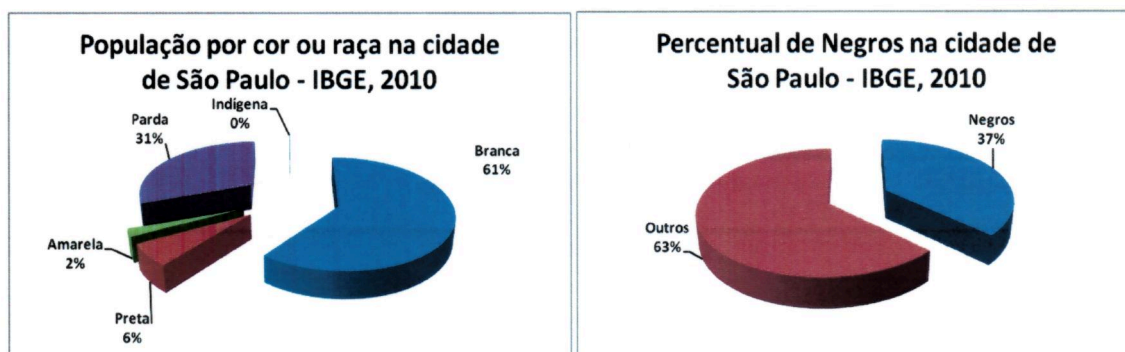
Presença negra no município de São Paulo

Tabela 1 - População por cor/raça no município de São Paulo – IBGE, 2010

Cor/raça	Mulheres	Homens	Total
Branca	28,2%	32,5%	60,6%
Preta	3,2%	3,3%	6,5%
Amarela	1,0%	1,2%	2,2%
Parda	14,8%	15,7%	30,5%
Indígena	0,1%	0,1%	0,1%
Negros	18,0%	19,0%	37,0%

Fonte: IBGE, 2010.

Os negros (pretos e pardos) representam 37% da população da cidade de São Paulo e perfazem mais de 4 milhões de pessoas. É a cidade mais negra em números absolutos do Brasil.



A população indígena perfaz 0,10% da população da cidade de São Paulo.

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica I
RF: 827.509-2
SMPIR

Distribuição da população negra por distrito no município de São Paulo

Tabela 2 - População por distrito do município de São Paulo por cor ou raça. IBGE, 2010

DISTRITO	Branços	Negros	DISTRITO	Branços	Negros
Água Rasa	83,68%	13,8%	Liberdade	65,74%	17,85%
Alto de Pinheiros	88,74%	8,05%	Limão	65,71%	32,82%
Anhanguera	49,13%	50,26%	Mandaqui	73,73%	24,35%
Aricanduva	69,59%	27,53%	Marsilac	49,59%	48,6%
Artur Alvim	61,48%	37,08%	Mooca	85,05%	12,28%
Barra Funda	81,28%	15,7%	Morumbi	77,11%	19,53%
Bela Vista	73,53%	21,65%	Parelheiros	41,73%	56,61%
Belém	72,22%	24,7%	Pari	60,89%	34,66%
Bom Retiro	53,025	31,41%	Parque do Carmo	58,22%	40,67%
Brás	63,27%	33,45%	Pedreira	46,66%	52,45%
Brasilândia	48,62%	50,6%	Penha	73,78%	23,93%
Butantã	77,17%	16,07%	Perdizes	87,91%	9,37%
Cachoeirinha	55,53%	43,26%	Perus	50,27%	48,83%
Cambuci	73,78%	21,02%	Pinheiros	84,65%	11,09%
Campo Belo	83,63%	12,21%	Pirituba	67,53%	31,29%
Campo Grande	74,42%	22,31%	Ponte Rasa	62,47%	35,18%
Campo Limpo	50,64%	47,90%	Raposo Tavares	51,65%	46,53%
Cangaíba	60,41%	37,09%	República	65,56%	30,19%
Capão Redondo	45,27%	53,9%	Rio Pequeno	63,35%	32,44%
Carrão	75,43%	17,31%	Sacomã	65,75%	31,99%
Casa Verde	66,35%	29,06%	Santa Cecília	77,11%	20,75%
Cidade Ademar	48,74%	49,97%	Santana	82,08%	14,54%
Cidade Dutra	53,15%	45,53%	Santo Amaro	85,75%	10,32%
Cidade Líder	59,79%	38,81%	São Lucas	73,46%	24,36%
Cidade Tiradentes	43,41%	56,06%	São Mateus	60,87%	37,46%
Consolação	86,29%	10,61%	São Miguel	54,64%	44,1%
Cursino	67,43%	24,64%	São Rafael	51,38%	47,87%
Ermelino Matarazzo	55,83%	42,98%	Sapopemba	57,59%	41,72%
Freguesia do Ó	68,93%	29,95%	Saúde	75,5%	10,88%
Grajaú	42,37%	56,81%	Sé	53,85%	38,35%
Guaianases	47,99%	51,49%	Socorro	73,42%	21,49%
Moema	90,62%	5,83%	Tatuapé	85,69%	11,06%
Iguatemi	48,43%	50,86%	Tremembé	59%	39,71%
Ipiranga	74,49%	21,97%	Tucuruvi	77,9%	19,26%
Itaim Bibi	88,85%	8,26%	Vila Andrade	56,74%	31,4%
Itaim Paulista	44,52%	54,78%	Vila Curuçá	47,91%	51,2%
Itaquera	53,15%	45,75%	Vila Formosa	77,85%	20,43%
Jabaquara	60,49%	34,35%	Vila Guilherme	76,18%	22,02%
Jaçanã	63%	35,83%	Vila Jacuí	50,07%	48,95%
Jaguara	73,05%	25,84%	Vila Leopoldina	81,36%	14,4%
Jaguareé	61,71%	34,44%	Vila Maria	64,38%	34,05%
Jaraguá	51,89%	47,33%	Vila Mariana	81,52%	8,67%
Jardim Ângela	39,14%	60,1%	Vila Matilde	71,31%	25,4%
Jardim Helena	44,73%	54,73%	Vila Medeiros	64,51%	34,04%
Jardim Paulista	88,07%	8,52%	Vila Prudente	78,66%	18,97%
Jardim São Luís	47,86%	51,3%	Vila Sônia	67,04%	27,92%
José Bonifácio	51,6%	47,64%	São Domingos	66,89%	32,01%
Lapa	86,57%	10,67%	Lajeado	43,27%	56,15%

Fonte: IBGE, 2010.

RESULTADOS

Destacaremos o Plano de ação da Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013 como documento norteador da forma de gerenciamento desta política de cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo.

PLANO DE AÇÃO DA COMISSÃO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA LEI Nº 15.939/2013 – LEI DE COTAS RACIAIS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

A Comissão de Monitoramento e Avaliação será responsável pela execução da Lei nº 15.939, de 2013, para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da lei.

Objetivo:

Avaliar, analisar e monitorar a execução da Lei 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da lei.

EIXO 1º) CONSTRUIR AÇÕES PARA ANALISAR E MONITORAR A LEI Nº 15.939/2013 NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA

META 1. Construir ações para analisar e monitorar a Lei nº 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da Lei na Administração Pública Direta através de cotas raciais nos concursos públicos.

Atividades:

- Levantar dados sobre o perfil dos servidores públicos do município de São Paulo por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência.
- Levantar todos os editais dos concursos públicos abertos pela Administração Pública Direta do município de São Paulo por cargo, nível do cargo, número de vagas disponibilizadas para cotas raciais nos anos de 2014, 2015 e 2016.
- Levantar o número de candidatos inscritos, aprovados e nomeados a partir da opção de entrada, nível do cargo, raça/cor e grau de escolaridade.
- Levantar dados sobre o perfil dos servidores públicos do município de São Paulo por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência por Secretaria e Subprefeitura.
- Realizar análises quantitativas e comparativas apontando o perfil do impacto percebido em números absolutos e percentuais.
- Sistematizar resultados qualitativos que eventualmente foram evidenciados no cotidiano das relações sociais no ambiente de trabalho que diz respeito aos negros incluídos no concurso por cotas raciais.

META 2. Construir ações para analisar e monitorar a Lei nº 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da Lei na Administração Pública Direta através de cotas raciais nos cargos em comissão.

Atividades:

- Levantar dados sobre o perfil geral dos Servidores Públicos nos Cargos em Comissão “Efetivos” e os “Comissionados puros” por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência e escolaridade tendo como referência os DAI e DAS e Cargos do Primeiro Escalão.
- Levantar dados separadamente sobre o perfil dos Servidores Públicos em Cargos de Comissão “Efetivos” e os “Comissionados puros” por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência e escolaridade a partir dos Servidores Efetivos e dos Servidores de Livre Provedimento tendo como referência os DAI e DAS e Cargos do Primeiro Escalão.
- Levantar dados sobre o perfil dos Servidores Públicos em Cargos de Comissão por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência e escolaridade a partir dos Servidores Efetivos e dos Servidores de Livre Provedimento tendo como referência os DAI e DAS e Cargos do Primeiro Escalão por Secretaria ou Subprefeitura.

SEM EFEITO

- Atuar, através de sensibilização de gestores do Primeiro Escalão, para o aumento significativo do percentual de negros nos cargos em comissão, nas Secretarias e Subprefeituras que estão com percentual abaixo de 20% de negros neste perfil de cargo.

- Sistematizar resultados qualitativos que eventualmente foram evidenciados no cotidiano das relações sociais no ambiente de trabalho que diz respeito aos negros em cargos de comissão.

META 3. Construir ações para analisar e monitorar a Lei nº 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da Lei na Administração Pública Direta através de **cotas raciais nos estágios profissionais.**

Atividades:

- Levantar dados sobre o perfil geral dos estagiários que atuam nos serviços públicos do município de São Paulo por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência considerando também o perfil de curso de graduação e o perfil da Instituição de Ensino Superior (pública ou privada).

- Atuar, através de sensibilização de gestores das Unidades de Recursos Humanos, para o aumento significativo do percentual de negros nas secretarias e subprefeituras que estão com percentual abaixo de 20% de negros como estagiários.

- Sistematizar resultados qualitativos que eventualmente foram evidenciados no cotidiano das relações sociais no ambiente de trabalho que diz respeito aos estagiários negros.

EIXO 02) CONSTRUIR AÇÕES PARA ANALISAR E MONITORAR A LEI Nº 15.939/2013 NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA

META 1. Construir ações para analisar e monitorar a Lei nº 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da Lei na Administração Pública Indireta através de **cotas raciais nos concursos públicos.**

Atividades:

- Levantar dados sobre o perfil dos agentes públicos do município de São Paulo da Administração Pública Indireta por “Entidade”, raça/cor, gênero e pessoas com deficiência;

- Levantar todos os editais dos concursos públicos abertos pela Administração Pública Indireta do município de São Paulo por “Entidade”, raça/cor, cargo, nível do cargo, número de vagas disponibilizadas para cotas raciais nos anos de 2014, 2015 e 2016.

- Levantar o número de candidatos inscritos, aprovados e nomeados a partir da opção de entrada na Administração Pública Indireta por “Entidade”, nível do cargo, raça/cor e grau de escolaridade.

- Realizar análises comparativas e apontar o perfil do impacto percebido em números absolutos e percentuais de cada entidade que compõe a Administração Pública Indireta do município de São Paulo.

- Sistematizar resultados qualitativos que eventualmente foram evidenciados no cotidiano das relações sociais no ambiente de trabalho que diz respeito aos negros incluídos no concurso por cotas raciais nas entidades que compõem a Administração Pública Indireta do município de São Paulo.

META 2. Construir ações para analisar e monitorar a Lei nº 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo cumprimento da Lei na Administração Pública Indireta através de cotas raciais nos cargos em comissão.

Atividades:

- Levantar dados sobre o perfil geral dos Servidores Públicos em Cargos de Comissão de entidades que fazem parte da Administração Pública Indireta por “Entidade”, raça/cor, gênero e pessoas com deficiência e escolaridade tendo por referência crescente de cargo em comissão.

- Levantar dados sobre o perfil dos agentes Públicos da Administração Pública Indireta nos Cargos em Comissão por “Entidade”, por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência e escolaridade, a partir dos agentes Efetivos e dos Servidores de Livre Provisão tendo por referência crescente de cargo em comissão.

- Atuar, através de sensibilização de gestores do Primeiro Escalão para o aumento significativo do percentual de negros em cargos em comissão em entidades que estão com percentual abaixo de 20% de negros neste perfil de cargo.

- Sistematizar resultados qualitativos que eventualmente foram evidenciados no cotidiano das relações sociais no ambiente de trabalho que diz respeito aos negros em cargos de comissão.

META 3. Construir ações para analisar e monitorar a Lei nº 15.939/2013 para compilação de dados, avaliação dos resultados, acompanhamento e proposição de medidas para o efetivo

cumprimento da Lei na Administração Pública Indireta através de cotas raciais nos estágios profissionais.

Atividades:

- Levantar dados sobre o perfil geral dos estagiários que atuam nos serviços públicos do município de São Paulo Servidores Públicos por raça/cor, gênero e pessoas com deficiência considerando também o perfil de curso de graduação e o perfil da Instituição de Ensino Superior (pública ou privada) e se é aluno cotista racial e IES Pública ou cotista do PROUNI.
- Atuar, através de sensibilização de gestores do Primeiro Escalão, para o aumento significativo do percentual de negros estagiários por entidade que estiverem com percentual abaixo de 20% de negros como estagiários.
- Sistematizar resultados qualitativos que eventualmente foram evidenciados no cotidiano das relações sociais no ambiente de trabalho que diz respeito aos estagiários negros.

EIXO 3º) CONSTRUIR AÇÕES PARA O FORTALECIMENTO DA LEI DE COTAS RACIAIS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Atividades:

- 1- Propor aos órgãos competentes a construção de palestras de sensibilização para gestores da área de Recursos Humanos sobre Ações Afirmativas e Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos.
- 2- Propor junto à “Escola do Servidor” a construção de Cursos de Formação e Capacitação para gestores sobre Ações Afirmativas e Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos.
- 3- Propor a construção de ações de fomento da Lei de Cotas Raciais para gestores das Unidades de Recursos Humanos em ações que maximizem a implementação da política de cotas nos serviços públicos na Administração Pública Direta e Indireta.
- 4- Sugerir junto aos órgãos competentes um Fórum de Diálogo Permanente de Servidores Públicos Municipais para Promoção da Igualdade Racial.

EIXO 4º) CONSTRUIR AÇÕES PARA PRODUÇÃO DE INDICADORES DE RESULTADOS

- Propor junto aos órgãos competentes a melhoria das bases de dados sobre “quesito cor/raça” e do perfil dos candidatos optantes às cotas raciais ou cotas para pessoas com deficiência.
- Levantar dados existentes e analisá-los.
- Compilar dados e analisar os resultados e propor ações.
- Organizar publicação dos resultados a cada mês de abril de cada ano até 2016.

Fonte: Documento elaborado pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013 em julho de 2014.

Atuação da comissão de monitoramento e avaliação da Lei nº 15.939/2013 – Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo

Incentivo à participação de negros nos concursos públicos da PMSP

- Divulgação nos meios de comunicação da SMPIR.
- Diálogos com entidades responsáveis pelos concursos.
- Diálogos com gestores de Recursos Humanos dos órgãos gestores dos concursos.

Incentivo à participação de negros nos Cargos em Comissão da PMSP entre 2014 e 2015

A Comissão em conjunto com a SMPIR realizou:

- 8 (oito) encontros formativos com gestores de RH.
- 6 (seis) palestras alcançando as entidades da administração pública indireta.
- Aprofundou diálogos presenciais com cada secretaria municipal ou entidade da administração pública indireta e iniciou uma série de encontros com os gestores de cada pasta, a fim de instrumentalizar cada setor sobre essa ação afirmativa focada na população negra com o objetivo de alcançar o percentual legal em determinadas áreas ou cargos em comissão.

2016
SEM EFEITO
094.133*4Incentivo à participação de negros nos estágios profissionais da PMSP

- Diálogos com gestores nas Secretarias e Subprefeituras;

Desafios para a efetividade da Lei de Cotas Raciais nos concursos públicos da PMSP

- Expandir a capacitação de gestores das áreas de recursos humanos, bem como de outros órgãos sobre os princípios da Lei e sua importância para a Administração Pública.

Ações para o fortalecimento da Política de Ações Afirmativas nos serviços públicos:

- A SMPIR iniciou no mês de novembro de 2015 o curso de “Ações Afirmativas e Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos”. O curso, com duração de 8 horas, tem pontuação, o que contribui para a progressão na carreira dos participantes. Desde a primeira turma foram alcançados aproximadamente 120 servidores e a busca tem sido grande e tem aumentado. Outro avanço a registrar é a perenidade do curso supramencionado. Ele integra a grade anual da Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo (EMASP), sendo realizado em todas as primeiras quartas-feiras de cada mês. Essa perenidade possibilita alcançar um número maior de gestores, bem como se torna uma ação estruturante na luta contra o racismo institucional, uma vez que passa a integrar a rede de cursos de formação regular da EMASP.

Ações junto às entidades da Administração Pública Indireta

- Criação de um instrumento padrão para uniformizar a coleta de dados junto às 17 entidades da Administração Pública Indireta.

Entrevista de Comprovação da Veracidade da Declaração de Pertencimento Racial. Por que se tornou necessária?

- A Comissão (2016), por ocasião dos concursos realizados sob a égide da Lei nº 15.939/13, realizou entrevistas para comprovação da veracidade da declaração de pertencimento racial de candidatos denunciados de falsidade de declaração de pertencimento racial.
- É importante ressaltar que as denúncias partiram em grande número da sociedade civil, porém, houve caso de servidores já empossados terem sido denunciados pelo próprio RH, o que denota uma melhora da percepção das questões étnico-raciais e o empoderamento dos gestores no sentido de perceberem a quem se destina tal reserva de vagas: negros e negras segundo critérios do IBGE.
- Do concurso de Auditor Fiscal foram realizadas entrevistas para comprovação da veracidade da declaração de pertencimento racial de candidatos, sendo anulada a posse de um servidor, após devido processo administrativo. A denúncia foi oferecida pelo RH, ao perceber o não enquadramento do servidor como destinatário de reserva de cotas raciais, uma vez que o mesmo era visto socialmente como um sujeito branco.
- No ano de 2016 foram realizadas novas entrevistas para comprovação da veracidade da declaração de pertencimento racial por ocasião do concurso para provimento de vagas para os cargos de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental (APPGG) e Auditor Municipal de Controle Interno (AMCI).
- As denúncias foram oferecidas pela sociedade civil. Como esse concurso previa em uma de suas fases um curso de formação, para o qual seriam convocados apenas os candidatos aprovados, houve a necessidade de uma convocação prévia com todos os candidatos aprovados na lista de cotistas raciais para ratificação da declaração e apresentação de documentos. Na ocasião foram convocados mais de 100 candidatos.
- Uma primeira análise considerou que havia dúvidas quanto à veracidade da declaração de cerca de 30 deles. Após a entrevista e juntada de documentos, uma segunda triagem com a

participação de membros da sociedade civil e da Ordem dos Advogados do Brasil, recomendou-se a exclusão de 12 candidatos, o que foi determinado pelo Senhor Secretário Municipal de Gestão.

O QUE REVELAM OS DADOS:

Perfil étnico-racial dos servidores ativos da PMSP em 2016.

Tabela 3 – Distribuição dos(as) servidores(as) ativos por cor ou raça e gênero na PMSP

Descrição da Raça/Cor	Quantidade de Servidores (as)			Percentual sobre Declarantes			Percentual sobre o Total		
	Fem	Mas	Total	Fem	Mas	Total	Fem	Mas	Total
AMARELA	1.638	657	2.295	1,42%	0,57%	1,99%	1,25%	0,50%	1,75%
BRANCA	58.667	21.515	80.182	50,79%	18,63%	69,42%	44,69%	16,39%	61,07%
INDÍGENA	67	37	104	0,06%	0,03%	0,09%	0,05%	0,03%	0,08%
NÃO INFORMADO	12.251	3.533	15.784				9,33%	2,69%	12,02%
PARDA	15.359	6.733	22.092	13,30%	5,83%	19,13%	11,70%	5,13%	16,83%
PRETA	7.472	3.358	10.830	6,47%	2,91%	9,38%	5,69%	2,56%	8,25%
TOTAL DECLARANTES	83.203	32.300	115.503	72,04%	27,96%	100,00%	72,71%	27,29%	100,00%
TOTAL GERAL	95.454	35.833	131.287						

Fonte: SIGPEC - 29/01/2016.

Tabela 4 – Quantidade de servidores(as) ativos(as) negros(as)

Descrição da Raça	Quantidade de Servidores(As)			Percentual sobre Declarantes			Percentual sobre o Total		
	FEM	MAS	TOTAL	FEM	MAS	TOTAL	FEM	MAS	TOTAL
NEGRA	22.831	10.091	32.922	19,77%	8,74%	28,50%	17,39%	7,69%	25,08%

Fonte: SIGPEC - 29/01/2016.

Servidores Ativos
Constam servidores(as) da Administração Direta admitidos(as), cargos eletivos, contratados(as) por tempo determinado, efetivos(as), em comissão e requisitados(as).

Cor ou raça
Cor conforme autodeclaração.

Negra
Representa a soma de pardos e pretos conforme IBGE.

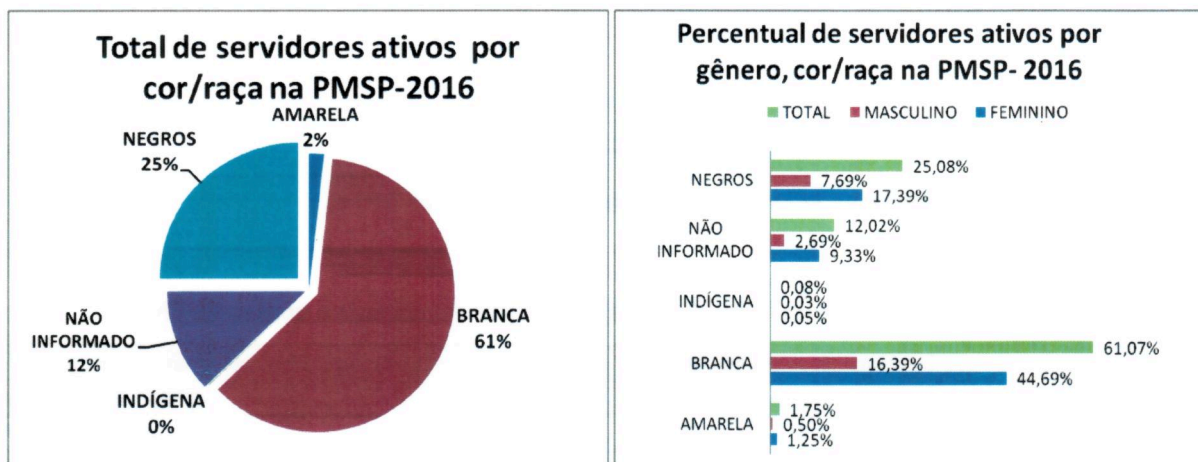
Fonte: SIGPEC - 29/01/2016

De acordo com dados do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e Competências (SMG/SIGPEC), em 29/01/2016 o total de servidores ativos na Prefeitura de São Paulo (PMSP) é de 131.287 pessoas, sendo 95.454 do gênero feminino (72,71%) e 35.833 (27,29%) do gênero masculino; 24,47% são negros (16,83% de pardos e 8,25% de pretos). Já deste total geral de servidores, somente 115.503 declaram a sua cor ou raça e 15.784 (12%), não. Do total de servidores que declararam a sua cor, 28,51% de negros (19,13% pardos e 9,38% de pretos).

2016
SEM EFEITO
09.4.133*4

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

Foram considerados servidores ativos, admitidos, cargos eletivos, contratados por tempo determinado, efetivos, em comissão e requisitados.



Fonte: SIGPEC - 29/01/2016

Presença de negros entre os servidores públicos da administração pública direta da PMSP por Secretaria Municipal e Subprefeitura em 2016

O Decreto nº 54.949, de 21 de março de 2014, que regulamentou a Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo, não obriga que se tenha o mínimo de 20% de negros no quadro de servidores ou nos cargos em comissão a partir de cada órgão da Administração Pública Direta (Secretaria Municipal e Subprefeitura). Os indicadores que revelarão o cumprimento da Lei estão relacionados com a reserva fixada de vagas nos concursos públicos abertos desde 2014 que asseguram cotas de 20% para negros.

Já nas cotas raciais de 20% nos cargos em comissão, pelo caráter progressista da Lei nº 15.939/2013 a Comissão de Monitoramento e Avaliação desta política trabalha na “sensibilização” dos gestores para que seus órgãos passem a observar e selecionar “talentos negros” na escolha do servidor “ativo/efetivo” ou “ativo/livre provimento” para compor o quadro de cargos em comissão. Também neste último caso, não há obrigatoriedade do órgão de cumprir a meta mínima de 20% de negros por órgão ou por Secretaria e Subprefeitura. É a soma de todos os cargos em comissão por grupo DAI, DAS e Outros (considerando os de Alto Escalão) de forma conjunta que revelará se o percentual mínimo de 20% presente na Lei está ou não sendo cumprido. Porém, por iniciativa da própria gestão, será observado o grupo DAS e Outros de forma diferenciada com vistas a alcançar 20%.

Novamente considerando o caráter inclusivo da Lei, acredita-se que evidenciar por meio de dados a presença de servidores negros por cada Secretaria Municipal e Subprefeitura não terá propósito de exposição de forma pejorativa dos órgãos, mas, ao contrário, revelar os espaços onde haveria mais vulnerabilidade de inserção de servidores negros. Estes diagnósticos é que poderão contribuir para a formulação de políticas que tenham mais efetividade dentro dos programas de ações afirmativas de forma especial para o gerenciamento da implementação da Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo.

Percentual de negros por Secretarias Municipais da PMSP-2016 e os impactos de dois anos de Lei de cotas raciais nos serviços públicos

Tabela 7 – Impacto no percentual de servidores ativos negros por Secretaria Municipal de São Paulo - mais de 20% em 2016 - em comparação com 2014.

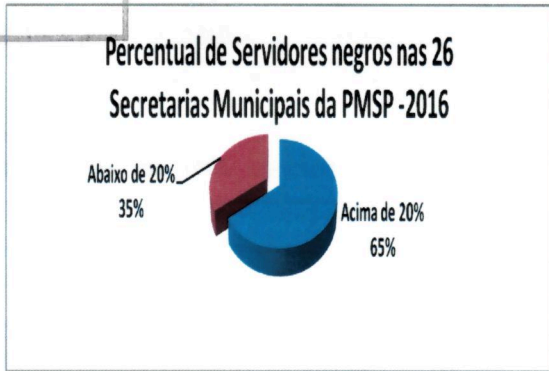
Secretaria Municipal	Sigla	01/2016			02/2014			Impacto 2 anos
		Total Geral	Total Negros	% Negros	Total Geral	Total Negros	% Negros	
11-SECRETARIA DO GOVERNO MUNICIPAL	SGM	464	96	20,68%	470	93	19,78%	+ 0,90%
12-SECRETARIA MUNICIPAL DE COORDENAÇÃO DAS SUBPREFEITURAS	SMSP	1.105	351	31,76%	1226	368	30,00%	+ 1,76%
13-SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG	654	149	22,78%	810	163	20,12%	+2,66%
16-SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO	SME	83.226	20.313	24,40%	83.307	17.526	21,03%	+3,37%
18-SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE	SMS	22.917	5.263	22,96%	24.646	5.358	21,73%	+ 1,23%
19-SECRETARIA MUNICIPAL DE ESPORTES, LAZER E RECREAÇÃO	SEME	984	263	26,72%	1.126	288	25,75%	+0,97%
20-SECRETARIA MUNICIPAL DOS TRANSPORTES	SMT	93	31	33,33%	100	23	23,00%	+10,33%
22-SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA URBANA E OBRAS	SIURB	366	77	21,03%	382	69	18,06%	+2,97%
23-SECRETARIA MUNICIPAL DE SERVIÇOS	SES	389	94	24,16%	379	91	24,01%	+0,15%
24-SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	SMADS	1.155	321	27,79%	1.237	293	23,68%	+4,11%
25-SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA	SMC	1.513	429	28,35%	1.621	449	27,69%	+0,66%
27-SECRETARIA MUNICIPAL DO VERDE E DO MEIO AMBIENTE	SVMA	914	204	22,31%	1.017	225	22,13%	+0,18%
30-SECRETARIA MUNICIPAL DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E EMPREENDEDORISMO	SDTE	257	70	27,23%	130	23	17,69%	+9,54%
34-SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA	SMDHC	183	47	25,68%	176	31	17,61%	+8,07%
36-SECRETARIA MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA	SMPED	62	13	20,96%	62	7	11,29%	+9,67%
38-SECRETARIA MUNICIPAL DE SEGURANÇA URBANA	SMSU	6.308	2.423	38,41%	6.292	2.430	38,62%	-0,21%
39-SECRETARIA MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL	SMPIR	43	33	76,74%	39	25	64,10%	+12,64%

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016 e 02/2014.

Pelo menos duas SM estão com um percentual de servidores negros acima de 37% (percentual equivalente da população negra no município de São Paulo – IBGE, 2010). São elas: Secretaria Municipal de Segurança Urbana (SMSU) e Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR).

Vê-se que das 26 Secretarias Municipais (incluindo a Controladoria Geral do Município) existentes na Administração Pública Direta, conforme SIGPEC, em 01/2016, pelo menos 09 (34,61%) não alcançaram o percentual de 20% de negros no quadro de seus servidores ativos. Porém, a maioria, 17 (65,39%) sim.

2016
SEM EFEITO



Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Já, o impacto da política em dois anos (de 21 de março de 2014 a janeiro de 2016) fica nítido quando percebe-se que destas 17 Secretarias Municipais, quase 100% delas aumentou quantitativamente e percentualmente a participação da população negra como servidores. Destaca-se a Secretaria Municipal de Transportes (SMT) com +10,33%; Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo (SDTE) com mais 9,54% e a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) com mais 12,64%

IMPACTO DA PRESENÇA DE SERVIDORES NEGROS NAS SECRETARIAS MUNICIPAIS

Em dois anos aumentou numericamente a participação de servidores negros na maioria das Secretarias Municipais (SM).

Das 17 SM que apresentam “mais de 20% de servidores negros”, em média, o aumento percentual foi 4,05%. Das 09 SM que apresentam “menos de 20% de servidores negros”, em média, o aumento percentual foi de 1,33%.

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 01/2016 e 02/2013.

Tabela 8 – Impacto no percentual de servidores ativos negros por Secretaria Municipal de São Paulo - menos de 20% em 2016 - em comparação com 2014.

Secretaria Municipal	Sigla	Total Negros	Total Geral	% Negros	Total Negros	Total Geral	% Negros	Impacto 2 anos
14-SECRETARIA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO	SEHAB	51	295	17,28%	277	42	15,16%	+2,12 %
17-SECRETARIA MUNICIPAL DE FINANÇAS E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO	SF	224	1297	17,27%	1.317	202	15,33%	+1,94 %
21-SECRETARIA MUNICIPAL DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS	SNJ	191	991	19,27%	1.037	196	18,90%	+0,37%
31-SECRETARIA MUNICIPAL DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS E FEDERATIVAS	SMRIF	9	54	16,66%	48	5	10,41%	+6,25%
32-CONTROLADORIA GERAL DO MUNICIPIO	CGM	18	131	13,74%	110	13	11,81%	+1,93%
37-SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO	SMDU	24	245	9,80%	176	16	9,09%	+0,71%
40-SECRETARIA MUNICIPAL DE RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS	SMRG	4	44	9,10%	30	4	13,33%	-4,23 %
78-SECRETARIA MUNICIPAL DE LICENCIAMENTO	SEL	73	518	14,09%	553	70	12,65%	+1,44 %
79-SECRETARIA MUNICIPAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES	SMPM	16	83	19,27%	73	13	17,80%	+1,47 %

Fonte: SIGPEC - 29/01/2016.

Pelo menos 4 (15,38%) do total de 26 Secretarias Municipais estão com um percentual de negros entre os servidores abaixo de 15%.

RF 82 75 092

Na Secretaria Municipal de Relações Internacionais e Federativas (SMRIF) aumentou em 6,25% o percentual de servidores negros e da Secretaria Municipal de Habitação- SEHAB foi de 2,12%;

Percentual de negros por Subprefeitura – 2016 e os impactos de dois anos de Lei de cotas raciais nos serviços públicos

Tabela 9 - Percentual de servidores ativos negros por Subprefeitura - mais de 20% em 2016 - em comparação com 2014

Subprefeitura	Sigla	2016			2013			2016
		Total Geral	Total Negros	% Negro	Total Geral	Total negro	% Negro	Impacto 2 anos
41-SUBPREFEITURA PERUS	SP/PR	192	61	31,77%	219	79	36,07%	+ 4,3%
42-SUBPREFEITURA PIRITUBA/JARAGUÁ	SP/PJ	233	83	35,62%	292	104	35,61%	+ 0,01%
43-SUBPREFEITURA FREGUESIA/BRASILÂNDIA	SP/FO	221	79	35,74%	266	89	33,45%	+ 2,29%
44-SUBPREFEITURA CASA VERDE	SP/CV	154	43	27,92%	180	48	26,66%	+ 1,26%
45-SUBPREFEITURA SANTANA/TUCURUVI	SP/ST	235	63	26,80%	275	74	26,90%	+ 0,26%
46-SUBPREFEITURA JAÇANÃ/TREMembÉ	SP/JT	214	74	34,57%	238	71	29,83%	+ 4,74%
47-SUBPREFEITURA VILA MARIA/VILA GUILHERME	SP/MG	205	53	25,85%	228	59	25,87%	-0,02 %
48-SUBPREFEITURA LAPA	SP/LA	227	55	24,22%	262	47	17,93%	+ 6,29%
49-SUBPREFEITURA SÉ	SP/SE	382	147	38,48%	408	155	38,00%	+ 0,48 %
50-SUBPREFEITURA BUTANTÃ	SP/BT	232	50	21,55%	267	63	23,59%	-2,04%
51-SUBPREFEITURA PINHEIROS	SP/PI	218	75	24,40%	249	86	34,53%	-10,13 %
54-SUBPREFEITURA SANTO AMARO	SP/AS	213	53	24,88%	264	68	25,75%	- 0,87%
56-SUBPREFEITURA CIDADE ADEMAR	SP/AD	144	52	36,11%	144	38	26,38%	+ 9,73%
57-SUBPREFEITURA CAMPO LIMPO	SP/CL	240	84	35,00%	268	89	33,20%	+ 1,80%
58-SUBPREFEITURA M'BOI MIRIM	SP/MB	163	71	43,55%	179	59	32,96%	+ 10,59%
59-SUBPREFEITURA CAPELA DO SOCORRO	SP/CS	182	60	32,96%	214	68	31,77%	+ 1,19%
60-SUBPREFEITURA PARELHEIROS	SP/PA	130	40	30,76%	147	47	31,97%	- 1,21%
61-SUBPREFEITURA PENHA	SP/PE	273	94	34,43%	317	92	29,02%	+ 5,41%
62-SUBPREFEITURA ERMELINO MATARAZZO	SP/EM	191	48	25,13%	220	61	27,72%	-2,59%
63-SUBPREF. SÃO MIGUEL PAULISTA	SP/MP	354	117	33,05%	407	126	30,95%	+ 2,10%
64-SUBPREFEITURA ITAIM PAULISTA	SP/IT	268	95	35,44%	301	107	35,54%	- 0,10 %
67-SUBPREFEITURA ITAQUERA	SP/IQ	292	103	35,27%	332	106	31,92%	+3,35 %
68-SUBPREFEITURA GUAIANASES	SP/G	299	136	45,48%	362	161	44,47%	+ 1,01 %
70-SUBPREFEITURA SÃO MATEUS	SP/SM	225	77	34,22%	269	92	34,20%	+ 0,02
71-SUBPREFEITURA CIDADE TIRADENTES	SP/CT	175	74	42,28%	183	79	43,16%	- 0,88%
72-SUBPREFEITURA SAPOPEMBA	SP/SB	115	40	34,78%	50	17	34,00%	+ 0,78 %

Fonte: SIGPEC - 29/01/2016 e 02/2014.

Das 32 subprefeituras, 26 (81,25%) apresentam um percentual de negros entre os seus servidores acima de 20%.

Tabela 10 - Percentual de servidores ativos negros por Subprefeitura - menos de 20% em 2016 - em comparação com 2014

2016

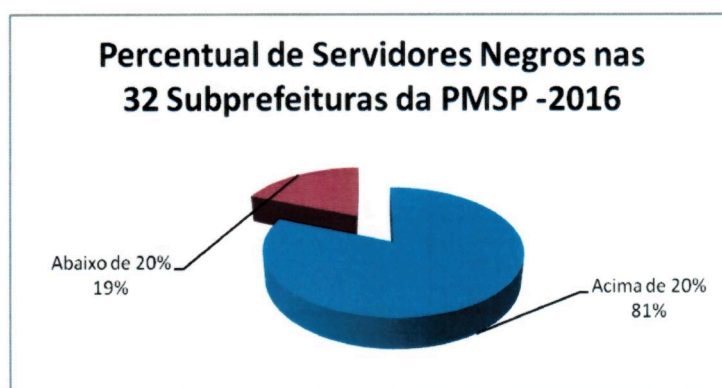
2014

2016

Subprefeitura	Sigla	Negro Geral	Total Negros	% Negros	Total Geral	Total negros	%Negros	Impacto 2 anos
53-SUBPREFEITURA IPIRANGA	SP/IP	229	30	13,10%	250	37	14,80%	-1,7
55-SUBPREFEITURA JABAQUARA	SP/JÁ	157	31	19,74%	171	24	14,03%	+5,71
69-SUBPREFEITURA VILA PRUDENTE	SP/VP	170	29	17,05%	207	31	14,97%	+2,08
65-SUBPREFEITURA MOOCA	SP/MO	246	42	17,07%	286	50	17,48%	-0,41
66-SUBPREFEITURA ARICANDUVA	SP/AF	208	38	18,26%	237	41	17,29%	+0,97
52-SUBPREFEITURA VILA MARIANA	SP/VM	209	35	16,74%	220	39	17,72%	-0,98

Fonte: SIGPEC - 29/01/2016 e 02/2014.

Percentual de Servidores Negros nas 32 Subprefeituras da PMSP - 2016



Fonte: SIGPEC - 29/01/2016

Nota-se que 06 Subprefeituras (18,75%) não possuem entre os seus servidores uma proporção mínima de 20% de negros. Contudo, apenas uma alcança percentual menor que 15%: Subprefeitura Ipiranga.

IMPACTO DA PRESENÇA DE SERVIDORES NEGROS NAS SUBPREFEITURAS

Em dois anos aumentou numericamente e percentualmente a participação de servidores negros em mais da metade das Subprefeituras

Das 26 Subprefeituras que apresentam mais de 20% de servidores negros, em média, o aumento percentual foi de + 1,45%.

Das 06 Subprefeituras que apresentam menos de 20% de servidores negros, em média, o aumento percentual foi de 6,48%.

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 01/2016 e 02/2013.

RF 82 75 092

Impacto das cotas raciais nos cargos em comissão da PMSP em 2016 - em comparação com 2014

Os cargos em comissão na PMSP até o fim de janeiro de 2016 somavam 13.790 (9.175 distribuídos para servidores públicos ativos/efetivos e 4.615 de servidores públicos ativos/de livre provimento).

Os Cargos em Comissão são divididos em três grupos: DAI - Direção e Assessoramento Intermediário (com 8 referências); DAS - Direção e Assessoramento Superior (com 8 referências) e OUTROS (com 12 referências) dos, quais, este último dividimos também na categoria “alto escalão”.

Tabela 11 - Legenda dos cargos em comissão na Prefeitura Municipal de São Paulo

DAI - Direção e Assessoramento Intermediário	DAS - Direção e Assessoramento Superior	“OUTROS”	“OUTROS”: ALTO ESCALÃO
DAI01	DAS09	ATC - Funções de Confiança do Quadro da Administração Tributária	CA - Corregedor Adjunto
DAI02	DAS10	PRA - Funções de Confiança do Quadro da Procuradoria	CAD - Controlador Adjunto
DAI03	DAS11	QPE - Cargos em Comissão do Quadro da Educação	CG - Corregedor Geral
DAI04	DAS12	FGC - Funções Gratificadas da Guarda Civil Metropolitana	CHG - Chefe de Gabinete
DAI05	DAS13		SAD - Secretário Adjunto
DAI06	DAS14		SBP - Subprefeito
DAI07	DAS15		SEA - Secretário Executivo Adjunto
DAI08	DAS16		SM - Secretário Municipal

Fonte: SMG/SIGPEC - 29/01/2016.

A hierarquia dos cargos em comissão se dá pela numeração em ordem crescente. No grupo Outros, se dá pela sigla/função.

Tabela 12 - Síntese da distribuição dos Servidores Negros nos cargos em comissão por grupo e referência de cargo - Ativos/Efetivos e Ativos/Livre Provimento - PMSP, 2016

REF	Total de Servidores Geral	Servidores		Servidores Negros			
		Ativo Efetivo	Ativo de Livre Provimento	Ativo Efetivo	Ativo de Livre Provimento	Total Negros	(%) Negros
Total DAÍ	3.622	2.325	1.297	835	374	1.209	33,37%
Total DAS	6.489	3.393	3.096	666	461	1.127	17,36%
Total Outros	3.532	3.429	103	685	12	697	19,73%
Total Geral - Outros/Alto Escalão)	147	28	119	1	12	13	8,84%
Total Geral do Percentual	13.790	9.175	4.615	2.187	859	3.046	22,08%

Fonte: Dados baseados na SMG/SIGPEC - 01/2016.

A tabela anterior, com dados do SMG/SIGPEC (29/01/2016), apresenta o resumo que traduz como está a presença de servidores negros entre os cargos em comissão na PMSP. No total geral (considerando os cargos DAI, DAS, Outros e Outros/Alto Escalão) os servidores em comissão “ativos efetivos” ou “ativos de livre provimento” somam 13.790 cargos, sendo 3.046 de servidores negros (pretos e pardos) totalizando 22,08%. Do total geral,

SEM EFEITO
004.133#4

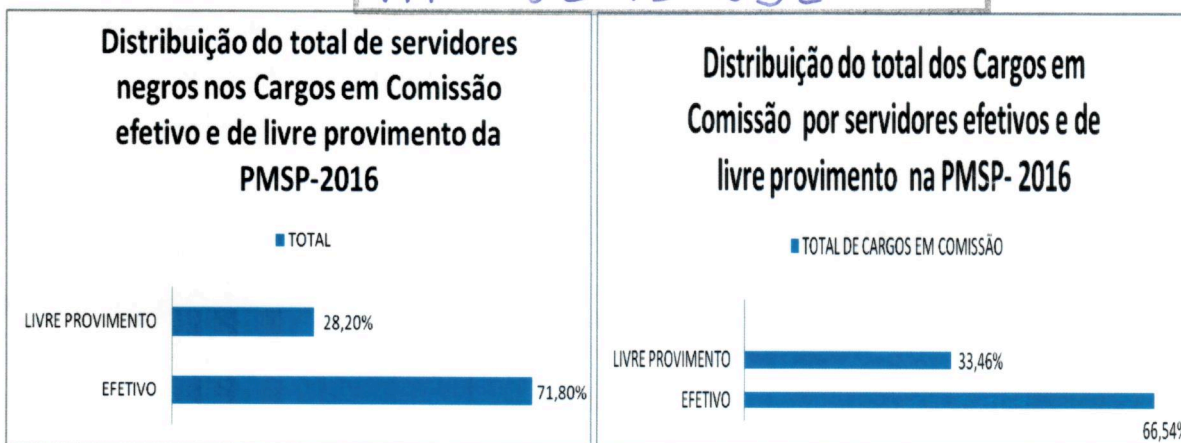
a maior parte (9.175 servidores) são servidores “ativos/efetivos” nos cargos em comissão e totalizam 66,54% deste segmento. Já, os servidores nos cargos em comissão de “ativos/livre provimento” somam 4.615 cargos e representam 33,46%. Portanto, nota-se uma expressiva maioria dos servidores “ativos/efetivos” nos cargos em comissão quando comparado aos “ativos/livre provimento”.

Tabela 13 - Distribuição dos Servidores Negros nos cargos em comissão por grupo e referência de Cargo - Ativos e Livre Provimento – PMSP, 2016

REF	Total de Servidores	Servidores		Negros			
		Ativo Efetivo	Ativo de Livre Provimento	Ativo Efetivo	Ativo de Livre Provimento	Total Negros	(%) Negros
DAÍ							
DAI01	0	0	0	0	0	0	-
DAI02	1.272	678	594	307	177	484	38,05%
DAI03	0	0	0	0	0	0	-
DAI04	24	2	22	0	5	5	20,83%
DAI05	1.213	798	415	225	119	344	28,35%
DAI06	165	39	126	15	41	56	33,93%
DAI07	890	779	111	283	26	309	34,71%
DAI08	58	29	29	5	6	11	18,96%
TOTAL DAÍ	3.622	2.325	1.297	835	374	1.209	33,37%
DAS							
DAS09	880	395	485	117	92	209	23,75%
DAS10	2.202	1.478	724	312	103	415	18,84%
DAS11	1.189	511	678	85	112	197	16,56%
DAS12	1.628	755	873	124	123	247	15,17%
DAS13	133	71	62	19	6	25	18,79%
DAS14	204	77	127	3	12	15	7,35%
DAS15	249	106	143	6	13	19	7,63%
DAS16	4	0	4	0	0	0	0%
TOTAL DAS	6.489	3.393	3.096	666	461	1.127	17,36%
OUTROS							
ATC: Funções de Confiança do Quadro da Administração Tributária	104	104	0	6	0	6	5,76%
FGC: Funções Gratificadas da Guarda Civil Metropolitana	90	90	0	39	0	39	43,33%
PRA: Funções de Confiança do Quadro da Procuradoria	92	92	0	4	0	4	4,34%
QPE: Cargos em Comissão do Quadro da Educação	3.246	3.143	103	636	12	648	19,96%
TOTAL- OUTROS	3.532	3.429	103	685	12	697	19,73%
OUTROS/ALTO ESCALÃO							
CA: Corregedor Adjunto	1	0	1	0	0	0	0%
CAD: Controlador Adjunto	1	0	1	0	0	0	0%
CG: Corregedor Geral	1	0	1	0	0	0	0%
CHG: Chefe de Gabinete	59	2	57	0	5	5	8,47%
SAD: Secretário Adjunto	24	4	20	0	3	3	12,5%
SBP: Subprefeito	31	20	11	1	1	2	6,45%
SEA: Secretário Executivo Adjunto	1	0	1	0	0	0	0%
SM: Secretário Municipal	29	2	27	0	3	3	10,34%
TOTAL GERAL- OUTROS /ALTO ESCALÃO	147	28	119	1	12	13	8,84%
TOTAL GERAL	13.790	9.175	4.615	2.187	859	3.046	22,08%

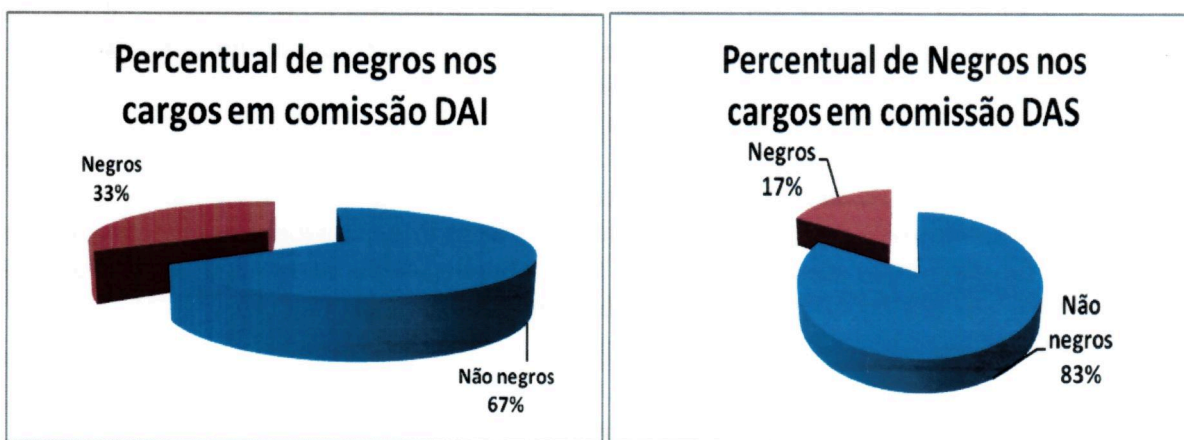
Fonte: Dados baseados na SMG/SIGPEC - 01/2016.

RF 82 75 092



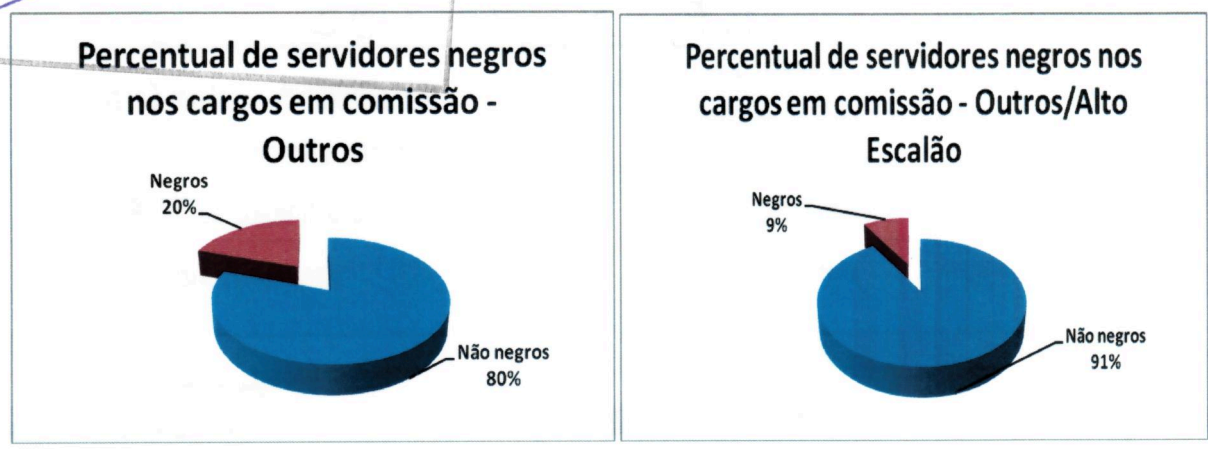
Fonte: SMG/SIGPEC - 01/2016.

Os negros que fazem parte do quadro dos servidores nos cargos em comissão “ativos/efetivos” e de “ativos de livre provimento” totalizam 3.046. Porém, a maioria expressiva já é de servidor ativo/efetivo: com 2.187 (representam 71,80%) do que entre os “ativos/livre provimento”: 859 (representam 28,20%). Isso revela que entre os cargos em comissão de servidores “ativos/efetivos” há maior aproveitamento dos negros e entre os cargos “ativos/ livre provimento” onde os negros são requisitados de fora da PMSP, é menor.



Fonte: Dados baseados na SMG/SIGPEC - 01/2016.

Considerando somente o total dos servidores públicos da PMSP nos cargos em comissão no grupo DAI, o total de servidores “ativos/efetivos e de ativos/livre provimento” somam 3.622. Do total, 64,19% deles são “ativos efetivos” e 35,80% são “ativos/livre provimento”. Entre os negros neste grupo de cargos, 69% são de “ativos/efetivos” para 31% de “ativos/livre provimento”. Novamente percebe-se maior aproveitamento dos negros nos grupos DAI do que, proporcionalmente, nas vagas abertas para cargos de servidores “ativos/livre provimento”.

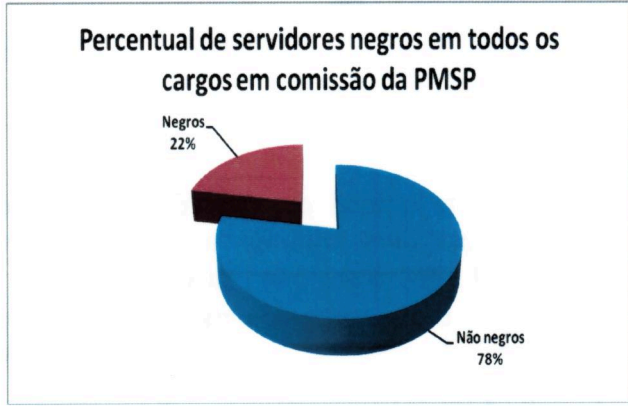


Fonte: Dados baseados na SMG/SIGPEC - 01/2016.

Nos cargos do grupo DAS, os servidores nos cargos em comissão “ativos/efetivos e ativos/libre provimento” somam 6.489, sendo 52,28% deles servidores “ativos/efetivos” e 47,71% servidores “ativos/libre provimento”. Entre os negros: 59% são de servidores “ativos/efetivos” para 41% de “ativos/libre provimento”. No grupo DAS, no total geral, o percentual de servidores de “ativos/libre provimento” quase chega a 50%, para quase 40% entre os negros. Seguindo a tendência geral e do grupo DAI, revela que há menor probabilidade percentual de negros ocuparem cargos em comissão de servidores “ativos/ livre provimento” nos DAS.

O total de cargos em comissão “Outros”, a maioria é de servidores ativos/efetivos: 3.532 (97,08%), já entre os servidores negros (697), 98,27% são em cargos de servidores ativos/efetivos. Do total de servidores deste grupo (outros), os negros perfazem 19,73%.

Já no grupo Outros/alto escalão acontece o inverso, dos 147 cargos, a maioria é de servidores ativos/libre provimento (116) representando 81%. Entre os negros, dos 13 cargos em comissão, 92,30% são de servidores ativos/libre provimento. Ou seja, tanto no DAI, DAS, quanto nos “Outros”, os cargos em comissão são mais ocupados por negros que já são do quadro de servidores da PMSP. Já no Outros/alto escalão, o reduzido número de negros presentes, em sua maioria, é de servidores requisitados de fora do quadro dos servidores concursados.



Fonte: Dados baseados na SMG/SIGPEC - 01/2016.

Considerando que a população negra na cidade de São Paulo soma 37% (IBGE, 2010), do que se pode notar nos cargos em comissão, fazendo uma análise por grupo de cargos em comissão da PMSP por grupo DAI, DAS e “Outros” e “Outros/alto escalão”, os

negros estão sub-representados percentualmente em todos os cargos em comissão por grupo e referência. Contudo, considerando a normativa que trata da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Município de São Paulo que assegura cotas de 20% para negros nos cargos em comissão é possível afirmar que a meta foi atingida quando somamos os percentuais nos três grupos por referência dentro dos cargos em comissão (DAI+ DAS+ Outros + “Outros/alto escalão”) quando totaliza 22,08% de negros servidores nos cargos em comissão.

Impacto da Lei de Cotas Raciais nos serviços públicos da PMSP nos Cargos em Comissão dois anos (2014-2016)

É possível afirmar que a Lei de cotas raciais nos serviços públicos do Município de São Paulo em dois anos já resultou em impactos positivos importantes na participação de servidores negros nos cargos em comissão.

Tabela XXX Percentual de servidores negros por referência de Cargos em Comissão (2014-2016).

Cargos			
DAI	Janeiro 2016	Fevereiro 2014	Impacto dois anos
DAI01	-	-	-
DAI02	38,05%	34,75%	+3,3%
DAI03	-	-	-
DAI04	20,83%	27,27%	-6,44%
DAI05	28,35%	25,45%	+2,90%
DAI06	33,93%	32,67%	+1,26%
DAI07	34,71%	32,78%	+1,93%
DAI08	18,96%	11,11%	+7,85%
TOTAL DAI	33,37%	30,53%	+2,84%
DAS	Janeiro 2016	Fevereiro 2014	Impacto 2 anos
DAS09	23,75%	18,84%	+4,91%
DAS10	18,84%	14,83%	+4,01%
DAS11	16,56%	13,43%	+3,13%
DAS12	15,17%	12,425	+2,75%
DAS13	18,79%	14,04%	+4,75%
DAS14	7,35%	5,58%	+1,77%
DAS15	7,63%	4,78%	+2,85%
DAS16	0%	0%	0%
DAS	17,36%	13,87%	+3,49%

Fonte: Dados baseados na SMG/SIGPEC - 01/2016 e 02/2014.

Nos cargos DAI (nível intermediário), onde a presença de servidores negros no conjunto dos cargos de comissão era, em fev/2014, significativa: 30,75% aumentou em quase 3% chegando a 33,37%. Especialmente o DAI08 aumentou em quase 8% a participação de servidores negros.

37
SEM EFEITO

Já, no conjunto dos cargos DAS (nível superior) que apresentava, em 2014, 13,87% subiu para 17,36%, ou seja, 3,5% a mais.

TALENTOS NEGROS APROVEITADOS

A Lei de cotas raciais já impactou no número de servidores negros em cargos comissionados.

No DAI (nível intermediário) o aumento foi de 2,84% (102 servidores negros)

No DAS (nível superior) o aumento foi de 3,49% (238 servidores negros)

Não foi possível medir o impacto da Lei 15.939/2013 entre os cargos “outros” e alto escalão. Contudo, os dados referentes a 2016 vistos anteriormente revelam uma mudança positiva significativa porque apresenta os maiores desafios da referida normativa.

Educação e a escolaridade: negros que são servidores públicos na PMSP-2016

A educação tem sido, historicamente, um dos grandes obstáculos sociais da população negra brasileira e, conseqüentemente, paulistana.

EDUCAÇÃO E O NEGRO EM SÃO PAULO

“De acordo com o IBGE (2010), a escolaridade média na cidade de São Paulo é de 8,5 anos de estudos. A população branca possui 9,0 anos de estudos para 7,5 dos negros. A diferença em favor dos brancos é de 1,5 anos de estudos. Quando analisadas a variável renda e escolarização vemos que os brancos possuem 10 anos de estudos e 3,5 sal. min. por mês, enquanto os negros, 8,3 anos de estudo para 2,2 sal. min. Há uma diferença de escolarização de 2,3 anos de estudos e 1,3 sal. mínimos em favor dos brancos.

A mesma pesquisa indica que entre 2000 e 2010 houve uma visível melhora nos níveis de escolarização da população da cidade de São Paulo e do Brasil como um todo.

Com o aumento nos níveis médios de escolarização e com o impacto das políticas de ações afirmativas consolidadas nesse espaço de tempo (como foi o caso das Cotas Raciais nas Universidades Públicas e com o Programa Universidade Para Todos - PROUNI), a população negra apresentou crescimento de 273% entre os incluídos nas instituições de ensino superior (públicas e/ou privadas).

Ainda, segundo o censo do IBGE (2010), há, na cidade de São Paulo 1.572.070 pessoas graduadas (Ensino Superior completo) sendo 46,61% de homens e 54,38% de mulheres. Deste contingente com Ensino Superior 82,35% são de brancos e 12,19% são de negros (pretos e pardos); No cruzamento por gênero, no masculino os brancos somam 82,89% e os negros 11,33%; no feminino 81,90% delas são brancas e 13,0% são negras. Comparando as relações de gênero no mesmo grupo racial, temos que entre os brancos, as mulheres somam 54,08% das graduadas; entre os negros, as mulheres representam 58,13% dos negros graduados. Este último revela que quase 60% dos negros graduados na cidade de São Paulo são de mulheres.

Com o “Ensino Médio completo ou Superior incompleto” os dados (IBGE, 2010) revelam que há um percentual significativo de negros: 34%. Desta forma, é notório que o Ensino Superior se configure como sendo um dos grandes obstáculos educacionais dos negros da cidade de São Paulo quando se constata que somente 12% dos negros acessaram esse espaço de “saber e poder”.

Já no mundo do trabalho as desigualdades raciais, no que concerne à renda são expressivas. Vê-se que quanto maior é a renda, menor é o percentual da presença de negros. Num processo contrário, quanto menor é a renda, maior a participação de negros. Ou seja, nas classes de “até 1/8 de sal. min. mensais”; “mais 1/8 a 1/4 de sal. min.” e “mais de 1/4 a 1/2 sal. min.” a população negra da cidade está representada na relação de 60%. Já quando se refere à faixa de “mais de 5 a 10 sal. min.” os negros representam 9% e os brancos 80%. Na faixa de “mais de 10 sal. min.” os negros se encontram representados na ordem de 5% e os brancos 90% (IBGE, 2010).

Os mesmos indicadores revelam, ainda, que a população branca recebia, em 2010, R\$3.254,19; a negra R\$1.295,54, enquanto que as amarelas R\$4.290,14. Os negros recebiam, em média, a razão de 2,5 vezes menos que a população branca. Verificou-se que entre os homens, os brancos recebiam R\$ 3.825,40, os negros R\$1.423,85. Ou seja, os negros recebiam 2,6 vezes a menos que os brancos. Já entre as mulheres,

temos que as brancas recebiam R\$2.616,41 e as negras R\$ 1.140,81 (2,3 vezes a menos que as brancas). Em que pese à significativa representatividade da população negra (preta e parda) na população do município, os dados apontam para a persistência de um padrão de desigualdade racial que – como vimos – é histórica.”...

Texto extraído na íntegra de: SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo**: dois anos. São Paulo: SMPIR, 2016, p. 26. No prelo.

Escolarização dos Servidores Públicos ativos da PMSP em 2016.

Compreender a característica da escolarização dos servidores públicos se torna estratégia importante para a efetividade de programas de ações afirmativas no setor público direcionado aos negros.

Tabela 14 - Distribuição dos(as) servidores(as) ativos(as) por raça, gênero e nível de escolaridade – PMSP – 2016

Cor	Amarela		Branca		Indígena		Não Informada		Parda		Preta		Total Geral	Total %
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas		
Funda-mental	19	16	4.279	4.733	7	6	622	572	2.170	2.700	1.139	1.341	17.604	14,06%
Médio	214	60	10.981	5.843	14	7	2.227	740	3.758	2.167	1.839	1.012	28.862	23,05%
Médio Técnico	9	5	309	173	0	0	54	38	99	60	49	18	814	0,65%
Superior	1.325	520	40.839	9.277	40	23	8.888	1.725	8.851	1.484	4.173	767	77.912	62,24%
TOTAL	1.567	601	56.408	20.026	61	36	11.791	3.075	14.878	6.411	7.200	3.138	125.192	100%

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Em relação à escolarização dos 125.192 servidores ativos da PMSP, a maioria está concentrada no ensino superior com 62,24%, seguida do ensino médio com 23,05% e no fundamental com 14,06%. No médio técnico em números arredondados chega a 1%.



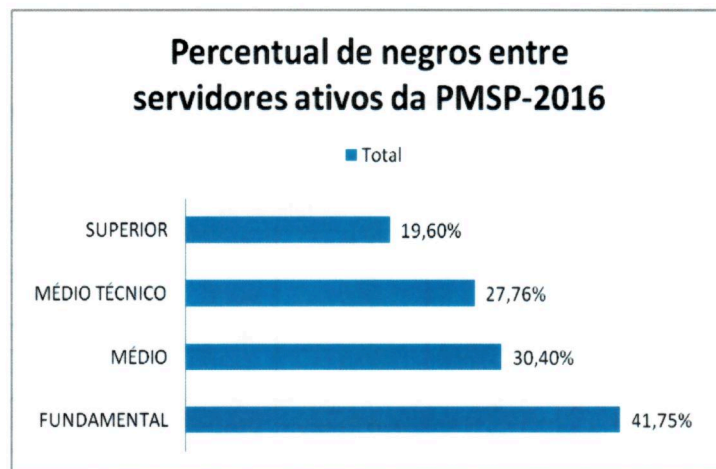
Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Quando analisamos o total de servidores por nível de escolaridade, cor ou raça, percebe-se que os servidores negros estão mais concentrados, percentualmente, no nível fundamental (41,75%) seguido pelo nível médio (30,40%), depois pelo nível técnico e por último o nível superior (19,60%). Há uma nítida sobrerrepresentação de servidores negros no fundamental. Apesar de que o total de servidores públicos ativos estejam mais concentrados no nível superior, é também no superior onde os negros estão menos presentes.

Tabela 15 - Distribuição dos(as) servidores(as) ativos(as) negros por gênero e nível de Escolaridade – PMSP - 2016

Cor	Total	Negros		Negros	
		Fem	Mas	Total	%
Gênero					
Fundamental	17.604	3.309	4041	7.350	41,75%
Médio	28.862	5.597	3.179	8.776	30,40%
Médio técnico	814	148	78	226	27,76%
Superior	77.912	13.024	2.251	15.275	19,60%
Total	125.192	22.078	9.549	31.627	25,26%

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.



Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Os homens negros são o grupo menos representado, proporcionalmente entre os servidores públicos da PMSP (7,69%) e no segmento de servidores negros eles estão em maiores desvantagens educacionais quando comparado às mulheres.

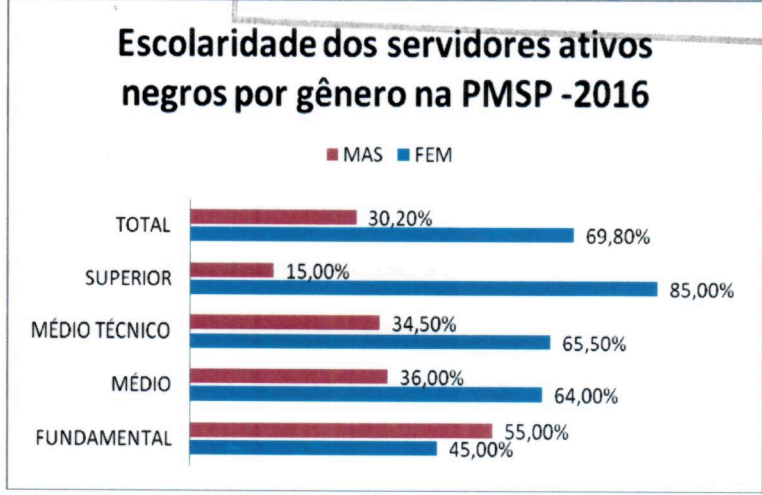
O único nível educacional em que os homens negros apresentam maior proporção que as mulheres do seu segmento é o fundamental: 55%. No nível médio as mulheres negras representam 64%, no médio técnico 65% e no superior 85%. Neste último, de forma especial. Há maior desvantagem percentual e educacional dos homens negros no universo dos servidores.

Tabela 16 - Distribuição dos(as) servidores(as) ativos(as) negros por gênero e nível de Escolaridade – PMSP - 2016

Cor	Total	Negros		Negros %	
		Negros	Fem	Mas	Fem
Fundamental	7.350	3.309	4.041	45,00%	55,00%
Médio	8.776	5.597	3.179	64,00%	36,00%
Médio técnico	226	148	78	65,50%	34,50%
Superior	15.275	13.024	2.251	85,00%	15,00%
Total	31.627	22.078	9.549	69,80%	30,20%

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Folhamº 21 21 40 do Procc...
2016 - 09 4.1 33 4
RF 82 75 092



Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Escolarização dos Servidores Públicos nos Cargos em Comissão da PMSP

Destacar o perfil de escolarização dos servidores públicos ativos (efetivos e de livre provimento) nos cargos em comissão é importante para a efetividade da Lei 15.939/2013 porque possibilita um melhor retrato e, possível aproveitamento de talentos negros que já são servidores de carreira na PMSP e, que poderiam ocupar cargos em comissão nas diversas áreas.

Tabela 17 - Distribuição dos Servidores Públicos ativos/efetivos e ativos/ livre provimento por nível de escolarização na PMSP-2016.

REF	Total de Servidores	Servidores		Negros			
		Ativo Efetivo	Ativo de Livre Provimento	Ativo Efetivo	Ativo de Livre Provimento	Total Negros	(%) Negros
Fundamental	127	113	14	49	1	50	39,37%
Médio	1.477	1.384	93	343	33	376	25,45%
Superior	7.069	5.315	1.754	919	223	1.142	16,15%
Não se aplica	5.117	2.363	2.754	876	602	1.478	28,88%
Total	13.790	9.175	4.615	2187	859	3.046	20,08%

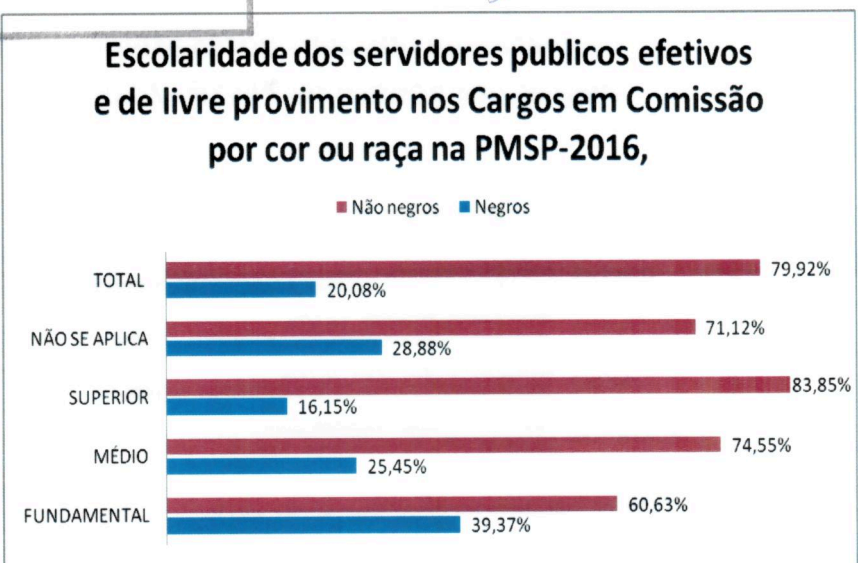
Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Considerando o total de cargos em comissão por nível de escolarização dos servidores públicos efetivos e de livre provimento (13.790), nota-se que: 1) no nível fundamental há menos de 1% de servidores (127), sendo quase 40% de negros; 2) No médio, representa 10,71% (1.477), sendo 25,46% de negros; 3) no superior 51,26% do total (7.069) sendo que os negros somam 16,15%; 4) na variável “não se aplica” somam 37,10% dos servidores (2.363) e os negros representam 28,88%. Um número sem dúvida representativo na amostra.

Nos Cargos em Comissão, os servidores negros estão sobrerrepresentados entre os servidores com ensino fundamental e, sub-representados no ensino médio e no ensino superior de forma bem mais destacada.

folha nº 41
 SEM EFEITO
 4.133 * 4

Najara Lima Costa Frioli
 Supervisão Técnica II
 RF: 827.509-2
 SMP/IR



Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Do que se pode notar, dos 20,08% (3.046) de negros que compõem a lista dos servidores nos cargos em comissão, em sua maioria, 71,79% já são servidores ativos/efetivos do quadro da Administração Pública (concurados).

Do total de negros nos cargos em comissão no ensino fundamental, por exemplo, 98% são servidores efetivos; no médio 91,92%; no superior representam 80,47%; já entre os servidores negros em que não foi possível identificar a escolaridade, os concursados representam 71,79%. Em média, dos servidores negros indicados para cargos em comissão, 85,5% são de carreira.

Dos cargos em comissão direcionados aos negros, em média 85% deles são de servidores efetivos (concurados) e 15% para os cargos de livre provimento. Já, entre os brancos, proporcionalmente são 77,75% para 22,25%. Os negros apresentam maior probabilidade de ocupar um cargo em comissão quando são efetivos. Aí se revela a grande possibilidade de mudança das cotas raciais nos concursos públicos aliadas com cota raciais nos cargos em comissão.

Escolaridade cargos em comissão entre os servidores efetivos-2016

Tabela 18 - Cargos em Comissão ocupados por servidores(as) ativos(as) efetivos por cor ou raça, gênero e nível de escolaridade – PMSP-2016

Nível de Escolaridade	Amarela		Branca		Indígena		Não Informada		Parda		Preta		Total
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	
Fundamental	0	1	27	35	0	0	113	1	9	17	9	14	113
Médio	21	11	629	309	0	0	1.384	29	159	91	63	30	1.384
Superior	123	60	2.909	1.019	8	1	5.315	70	435	157	211	116	5.315
Não se aplica	21	10	676	730	0	0	2.363	30	218	326	136	196	2.363
TOTAL	165	82	4.241	2.093	8	1	268	130	821	591	419	356	9.175

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

A maioria dos servidores ativos/efetivos em cargos de comissão está concentrada no nível superior: 57,92%; 15,08% no nível médio e 1,25% no nível fundamental. Destaca-se que, pelo menos em 25,75% dos servidores não foi identificado o nível de escolaridade.

No total dos Cargos em Comissão entre os servidores ativos/efetivos, quase 60% representam o segmento com maior escolarização: a educação superior.

Tabela 19 - Cargos em Comissão Ocupados por servidores(as) ativos(as) efetivos negros por gênero e nível de escolaridade na PMSP-2016

Nível de escolaridade	Total	Negros			
		Fem	Mas	Total	% Negros
Fundamental	113	18	31	49	43,36%
Médio	1.384	222	121	343	24,78%
Superior	5.315	646	273	919	17,30%
Não se aplica	2.363	354	522	876	37,07%
Total	9.175	1240	947	2187	23,83%

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016

Um comportamento importante de ser observado é que considerando o total de servidores públicos da PMSP nos cargos em comissão que não identificaram a sua cor e a escolaridade, vê-se que no ensino fundamental os servidores negros representam 43,36%; no ensino médio 24,78% e no superior 17,30% dos servidores. É digno de nota que entre aqueles em que não foi possível identificar a escolaridade (não se aplica) os negros representam 37% do total. Este é um percentual, sem dúvida, significativo e que merece posterior investigação. Portanto, os dados reincidentem: revelam que os negros estão sobrerrepresentados entre os servidores com ensino fundamental e sub-representados no ensino médio e no ensino superior de forma destacada.

Tabela: 20 - Cargos em Comissão ocupados por servidores(as) ativos(as)/efetivos negros por gênero e nível de escolaridade na PMSP-2016

Nível de escolaridade	Total	Negros		
		Total	% Fem	% Mas
Fundamental	113	49	36,74%	63,26%
Médio	1.384	343	64,72%	35,28%
Superior	5.315	919	79,30%	29,70%
Não se aplica	2.363	876	40,40%	59,60%
Total	9.175	2187	56,70%	43,30%

Fonte: SIGPEC - 29/01/2016.

Escolarização de Mulheres Negras nos Cargos em Comissão ativo/efetivo- 2016

Considerando as características de gênero e escolarização entre os servidores negros nos cargos em comissão efetivos, vemos que as mulheres negras apresentam maior escolarização que os homens negros de forma mais incidente no nível médio (64,72% para

43
SEM EFEITO

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

42

35,28%) e, destacadamente no nível superior (79,30% para 29,70%). Os homens negros, apesar de ser, proporcionalmente, o segmento menos representado como servidor público na PMSP, é o grupo que, no nível fundamental apresenta maior proporção de servidores, acumulando, desta forma, mais desigualdade racial.

Escolaridade cargos em comissão entre os servidores livre provimento

Tabela 21 - Cargos em Comissão ocupados por servidores(as) ativos(as) livre provimento por cor ou raça, gênero e nível de escolaridade – PMSP-2016.

Nível de Escolaridade	Amarela		Branca		Indígena		Não Informada		Parda		Preta		Total
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	
Fundamental	0	1	4	7	0	0	0	1	0	0	0	1	14
Médio	0	0	19	24	0	0	8	9	6	14	7	6	93
Superior	27	26	710	420	2	0	161	185	78	50	54	41	1.754
Não se aplica	33	25	818	836	1	1	210	228	178	197	96	131	2.754
Total	60	52	1.551	1.287	3	1	379	423	262	261	157	179	4.615

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Tabela 22 - Cargos em Comissão ocupados por servidores(as) ativos(as) livre provimento negros por nível de escolaridade na PMSP-2016

Nível de escolaridade	Total	Negros	
	Geral	Total	% Negros
Fundamental	14	1	7,14%
Médio	93	33	35,48%
Superior	1.754	223	12,71%
Não se aplica	2.754	602	21,85%
Total	4.615	859	18,61%

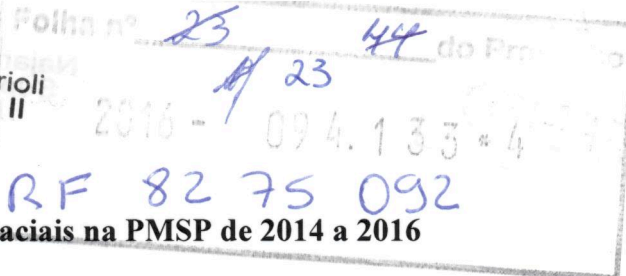
Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Tabela 23 - Cargos em Comissão ocupados por servidores(as) ativos(as) livre provimento negros por gênero e nível de escolaridade na PMSP-2016

Nível de escolaridade	Negros	Negros	
	Total	Fem	Mas
Fundamental	1	0%	100%
Médio	33	39,39%	60,60%
Superior	223	59,19%	40,80%
Não se aplica	602	45,51%	54,48%
Total	859	48,77%	51,22%

Fonte: Dados baseados no SIGPEC - 29/01/2016.

Entre os negros que ocupam cargos comissionados em livre provimento, no ensino fundamental são 100% de homens; no médio, os homens são maioria: 60,60% e no superior, as mulheres são maioria: 59,19%.



Dos Concursos Públicos por Cotas Raciais na PMSP de 2014 a 2016

Descrição e quantidade de concursos públicos de ingresso por cotas raciais na Administração Pública Direta da PMSP: dados preliminares

De acordo com informações do SMG/DERH-1, na Secretaria Municipal de Gestão desde a assinatura do Decreto nº 54.949/2014, de 22 de março de 2014 a dezembro de 2015 foram realizados os seguintes concursos:

a) Concursos Públicos de ingresso homologados com a aplicação das cotas raciais:

- Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional – Ciências Contábeis (antigo Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas – Disciplina Ciências Contábeis): Autorizado: 31/10/2013 – Edital: 26/3/2014 – Homologação: 3/7/2014.
- Auditor Fiscal Tributário Municipal: Autorizado: 31/10/2013 – Edital: 26/3/2014 – Homologação: 3/7/2014.
- Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I: Autorizado: 11/12/2013 – Edital: 3/6/2014 – Homologação: 25/11/2014.
- Analista de Assistência e Desenvolvimento Social I – Disciplina Serviço Social: Autorizado: 25/4/2014 – Edital: 21/10/2014 – Homologação: 25/3/2015.
- A Procuradoria Geral do Município, em conformidade com o Decreto nº 54.795/201 realizou o concurso público de ingresso para provimento de 70 (setenta) cargos vagos de Procurador-Geral do Município. Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos / PGM.

Texto extraído na íntegra de: SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo**: dois anos. São Paulo: SMPIR, 2016, p. 59. No prelo.

b) Concursos Públicos de Ingresso em Andamento / em execução com a aplicação das cotas raciais:

- Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional – Disciplina Ciências Contábeis: em andamento.
- Analista de Informações, Cultura e Desporto – Disciplina Biblioteconomia: em andamento.
- Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental: em andamento.
- Analista de Ordenamento Territorial – Geologia: em andamento.
- Auditor Municipal de Controle Interno – em andamento.
- Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional – Disciplina Tecnologia da Informação: em andamento.

c) Concursos Públicos de Ingresso Autorizados / Não Iniciados.

- Especialista em Desenvolvimento Urbano I – Engenharia e Arquitetura (SIURB): Autorizado DOC de 13/6/2015.
- Especialista em Desenvolvimento Urbano I – Engenharia Civil, Arquitetura, Engenharia Agrônômica (SMSP): Autorizado DOC de 13/6/2015.

Texto extraído na íntegra de: SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo**: dois anos. São Paulo: SMPIR, 2016, p. 59. No prelo.

2016
SEM EFEITO

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827/509-2
SMPIR

d) Outros Concursos:

A Secretaria Municipal de Educação, por força do Decreto nº 56.124, de 20 de maio de 2015, realizou o concurso público de ingresso para provimento de 600 cargos vagos de Professor de Educação Infantil e os concursos de acesso, para provimento dos cargos de Diretor de Escola (158 vagas) e Supervisor Escolar (50 vagas). Os levantamentos necessários a esses concursos não foram acessados neste estudo, mas poderão ser obtidos diretamente com a Pasta. Os concursos da Secretaria Municipal de Saúde e da Secretaria Municipal de Segurança Urbana / Guarda Civil Metropolitana não foram acessados para este estudo, mas poderão ser obtidas nas respectivas Pastas.

Texto extraído na íntegra de: SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo**: dois anos. São Paulo: SMPIR, 2016, p. 59. No prelo.

Síntese do número de aprovados por cotas raciais nos concursos públicos da Administração Pública Direta da PMSP (2014-2016)

Os concursos realizados pela Administração Pública Direta da PMSP, por cotas raciais, totalizaram seis (entre 2014 e 2015) em que já foram concluídas todas as etapas, sendo que em todos os concursos as cotas raciais de 20% foram cumpridas e em todos havia candidatos aprovados perfazendo o total de 1.256 servidores públicos nomeados na PMSP. Não houve sobra de vagas, ao contrário, o que se observou é que nesses concursos o número de nomeados por cotas raciais ultrapassou 20% considerando que a Lei de Cotas Raciais é mínima e não máxima. Os concursos foram: Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental (1.177 cotistas raciais); Auditor Fiscal Tributário Municipal - Gestão Tributária (34); Auditor Fiscal Tributário Municipal - Tecnologia da Informação (3); Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional - Ciências Contábeis (2); Analista de Assistência de Desenvolvimento Social - Serviço Social (27) e Procurador do Município I (20).

Tabela 24 - Levantamento Concurso Público de Ingresso na PMSP contemplando a Lei nº 15.939/2013

Concurso	Classif. Geral	Nomeados Geral	Classif Cota Racial	Nomeados Cota Racial	Fem	Mas
Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental	24.869	6.337	1.177	1.177*	910	38
Auditor Fiscal Tributário Municipal - Gestão Tributária	180	107	27	27	6	21
Auditor Fiscal Tributário Municipal - Tecnologia da Informação	26	26	3	3	0	3
Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional - Ciências Contábeis	36	36	2	2	1	1
Analista de Assistência de Desenvolvimento Social - Serviço Social	1.789	102	139	27	25	2
Procurador do Município I	255	74	39	20	5	15
Total	27.155	6.682	1.387	1.256	946	80

* A diferença entre as quantidades Total de Nomeados e Total é devido a não escolha de vagas conforme disposto na Lei nº 14.660/07.

Fonte: Dados elaborados pela Divisão de Gestão de Quadros – DERH -1, em 01/04/2016. Período de agosto de 2014 a março de 2016.

Amostra sobre os resultados de alguns concursos: resultados preliminares

Tabela 25 - Analista de Assistência e Desenvolvimento Social I - Disciplina Serviço Social

Vagas destinadas à Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) e à Secretaria Municipal de Habitação (SEHAB)													
Total de Vagas		Inscritos				Aprovados				Nomeados			
Abertas	Reservadas	Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais		
Geral	Cotas raciais	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas
370	74	6.749	417	386	31	1789	139	129	10	102	27	25	2

Fonte: Elaborado pelo DERH-1 – Divisão de Gestão de Quadros. 17/12/2015. Atualizado em 01/04/2016.

Nesta amostra do concurso para Assistência e Desenvolvimento Social I, viu-se que das 370 vagas abertas, 74 foram reservadas para as cotas raciais perfazendo 20%. Já, considerando o total de inscritos (6.749), apenas 417 (6,97%) optaram por cotas raciais (sendo 92,56% de mulheres); do total geral de aprovados (1.789) representou 26,50% de todos os inscritos.

Entre os aprovados, 139 (7,77%) foram de candidatos que optaram por cotas raciais (92,80% de mulheres) e dos nomeados até o momento (102) os cotistas raciais somaram 27 (26,47%) sendo 92,59% de mulheres.

Do que se pôde notar, os cotistas raciais neste concurso, mesmo representando 7% dos inscritos, proporcionalmente totalizam 7,69% de todos os aprovados e tiveram um aproveitamento louvável porque representaram 26,47% dos nomeados. A probabilidade de nomeação foi de 3,5 vezes mais.

Tabela 26 - Concurso de Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I: Edital Publicado no Doc. de 3/6/2014

Total de Vagas		Inscritos				Aprovados				Nomeados			
Abertas	Reservadas	Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais			Geral ¹	Cotas Raciais		
Geral	Cotas raciais	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas
3.514	703	101.664	3.095	2.900	195	24.869	1.177	1.122	55	6337	1.177	910	38

Fonte: Elaborado pelo DERH-1 – Divisão de Gestão de Quadros. 15/12/2015. Atualizado para 01/04/2016.

Em janeiro de 2016 o número de professores de Educação Infantil e Ensino Fundamental I nomeados subiu para 5.254, em abril para 6.337. O número de cotistas raciais se manteve porque não havia mais candidatos aprovados na lista. Todos foram chamados.

Um dos maiores concursos públicos da PMSP foi para professor de Educação Infantil e Ensino Superior Fundamental I. Do total de 3.514 vagas abertas, 703 foram reservadas para as cotas raciais. O número de inscritos por cotas raciais foi de 3.095 (3,04%

¹ Em janeiro de 2016 o número de nomeados subiu para 5.254, em abril para 6.337. O número de cotistas raciais se manteve.

47
SEM EFEITO

do total). Dentre os candidatos aprovados, os candidatos às cotas raciais representaram 4,73% (1.177 candidatos). Entre o total de nomeados que foram 6.337 (quantidade acima do total e vagas abertas) os candidatos às cotas raciais somaram 18,57% (1.177). Neste concurso, considerando o total de candidatos por cotas raciais aprovados, a probabilidade de nomeação foi de 4,76 vezes mais. Nota-se que todos os candidatos por cotas raciais que foram aprovados no concurso foram nomeados (100% de chance de nomeação). Isso ocorreu, segundo o gestor/a de RH, ao fato de que muitos candidatos por cotas raciais foram aprovados no concurso “entre as melhores colocações na classificação”, podendo este abrir sua vaga para outro candidato às cotas raciais (mínima e não máxima de 20%). Do total de candidatos aprovados para os nomeados, a taxa de aproveitamento foi de 25,48%; já, entre os optantes pelas cotas raciais foi, como já reiterado, de 100%.

Tabela 27 - Auditor Fiscal Tributário Municipal – Classe I: Edital publicado: Doc. de 26/3/2014

Total de Vagas		Inscritos				Aprovados				Nomeados			
Abertas	Reservadas	Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais		
Geral	Cotas raciais	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas
80	16	5.632	376	135	241	206	30	6	24	107	27	6	21

Fonte: Elaborado pelo DERH-1 – Divisão de Gestão de Quadros. 17/12/2015. Atualizado para 01/04/2016.

Neste concurso de Auditor Fiscal Tributário, Classe I, dos 5.632 candidatos inscritos, 376 foram por cotas raciais (6,67%). Entre os aprovados, dos 206, 30 foram de cotas raciais (13%), ou seja, 2 vezes a mais. Nota-se que apenas 3,65% dos inscritos foram aprovados no concurso, porém entre os negros a taxa de sucesso é mais expressiva: 8% (mais que o dobro). Isso revela que apesar do menor percentual de inscritos, os candidatos por cotas raciais tiveram mais sucesso na aprovação. Do total de aprovados (206) para os nomeados (107), foram aproveitados 52% de candidatos, sendo que entre os candidatos por cotas raciais o aproveitamento foi de quase 100% (90%). Apesar de a reserva mínima para as cotas raciais ter sido de 16 vagas, até o momento foram nomeados 27, considerando que o percentual de 20% de reserva fixada para as cotas raciais é mínimo e não máximo. Isso revela o caráter progressista e revolucionário da Lei quando, neste caso, garantiu que quase todos os candidatos aprovados pelas cotas raciais fossem nomeados.

Tabela 28 - Procurador do Município I: Edital Publicado: DOC de 22/3/2014

Total de Vagas		Inscritos				Aprovados				Nomeados			
Abertas	Reservadas	Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais			Geral	Cotas Raciais		
Geral	Cotas raciais	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas	Geral	Total	Fem	Mas
70	14	8.279	957	399	558	255	39	12	27	74	20	5	15

Fonte: Elaborado pelo DERH-1 – Divisão de Gestão de Quadros. 03/11/2015. Atualizado para 01/04/2016.

No concurso de procuradores, dos 8.279 inscritos, 957 optaram por cotas raciais (11,55%); entre os aprovados (255) pelas cotas raciais foram 39 (15,29%), dos nomeados foram 74 (27%). Apesar de a reserva para cotas raciais ter sido de 14 no concurso, foram nomeados até o momento 20. Considerando o aproveitamento entre os aprovados e nomeados,

foi de 29% no geral e para os cotistas raciais 51,28%, ou seja, 1,76 vezes a mais. Entre os nomeados os cotistas raciais representam 27%. Portanto, mais de 20%. A título de exemplo, até 2013 havia na PMSP 337 procuradores, sendo somente 4 negros (1,9%). Já no primeiro concurso para procurador no município foram incluídos 20 por cotas raciais. Foram incluídos 5 vezes mais procuradores negros em somente dois anos de Lei.

Impacto das cotas raciais nos Estágios Profissionais da PMSP -2015

Presença de negros entre os estagiários profissionais

Tabela 29 - Quadro Resumo - Total de empregados/estagiários por raça

	Amarelo		Branco		Indígena		Não inf		Pardo		Preto		Total	Negros	
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Geral	Total	%
MÉDIO	3	1	83	74	0	12	17	10	75	108	29	45	457	257	56,23%
SUPERIOR	75	15	1.910	593	31	11		5	1.516	307	540	175	5.202	2.538	48,78%
TOTAL	78	16	1.993	667	31	23	41	15	1.591	415	569	220	5.659	2795	49,39%

Fonte: Dados Base SEMPLA/SIGPEC - 04/2015.

Resumidamente, com base no SMG/SIGPEC, em 04/2015, pelo depoimento dos gestores/as, estes acreditavam que não haveria dificuldade de cumprimento das cotas raciais de 20% para estágios profissionais (conforme Lei). Vê-se que, do total, em abril de 2015 eram 5.659 empregados estagiários da PMSP: 5.202 no Ensino Superior e 457 no Ensino Médio. Neste, a maioria é do gênero masculino (55%). Há uma sobre-representação de negros (56,23%) considerando que totalizam 37% na cidade de São Paulo. No grupo negro a maioria é do gênero masculino (60%).

Já no Ensino Superior, que representa a maioria expressiva dos estagiários na PMSP (91,92%), a maioria, 78,74%, é de mulheres. No Ensino Superior, os negros representam 48,78% dos estagiários (com 81%, na sua maioria são mulheres negras). Do total de estagiários (Ensino Médio e Superior) os negros somam 49,39%. O resultado revela uma sobre-representação de negros entre os estagiários da PMSP porque na cidade a população negra soma 37%.

Impacto das cotas raciais nos Estágios Profissionais da PMSP -2016

Presença de negros entre os estagiários profissionais

Tabela 30 - Quadro Resumo - Total de empregados/estagiários por raça

407
SEM EFEITO

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

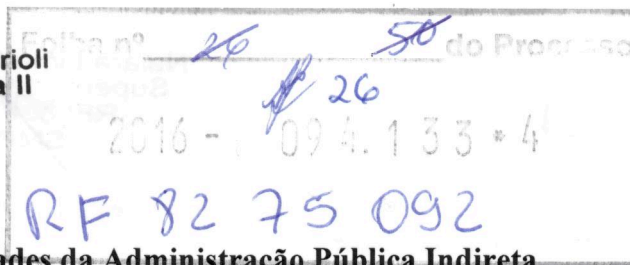
MONITORAMENTO - CUMPRIMENTO LEI 15.939/2013						
SECRETARIA	COR/RAÇA					
	VAGAS ALOCADAS	Preta	Parda	Branca	Amarela	Indígena
10-TCMSP	4	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
11-SGM	46	26,32%	23,68%	42,11%	7,89%	0,00%
12-SMSP	435	8,70%	26,09%	63,68%	1,53%	0,00%
13-SMG	90	24,00%	33,33%	38,67%	2,67%	1,33%
14-SEHAB	39	10,81%	29,73%	56,76%	2,70%	0,00%
17-SF	168	16,44%	28,77%	50,68%	3,42%	0,68%
18-SMS	595	11,18%	31,18%	55,69%	1,57%	0,39%
19-SEME	245	11,63%	33,49%	51,16%	2,79%	0,93%
20-SMT	15	8,33%	41,67%	50%	0,00%	0,00%
21-SNJ	233	18,27%	32,21%	47,60%	0,96%	0,96%
22-SIURB	127	9,48%	30,17%	59,48%	0,86%	0,00%
23-SES	109	12,99%	37,66%	46,75%	2,60%	0,00%
24-SMADS	206	23,13%	28,57%	44,90%	3,40%	0,00%
25-SMC	145	8,93%	19,64%	67,86%	3,57%	0,00%
26-SMPED	15	35,71%	28,57%	35,71%	0,00%	0,00%
27-SVMA	340	11,18%	25,08%	59,52%	3,02%	1,21%
30-SDTE	66	12,00%	32,00%	54,00%	2,00%	0,00%
32-CGM	31	4,35%	17,39%	69,57%	8,70%	0,00%
37-SMDU	70	10%	14,49%	73,91%	1,45%	0,00%
38-SMSU	24	20,00%	26,67%	53,33%	0,00%	0,00%
39-SMPIR	6	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%
78-SEL	55	7,27%	21,82%	67,27%	3,64%	0,00%
79-SMPM	12	25,00%	33,33%	41,67%	0,00%	0,00%
91-SMDHC	85	15,49%	22,54%	60,56%	0,00%	1,41%
16 -SME	4220	14,15%	42,25%	42,17%	0,86%	0,58%
TOTAL	7381					

Fonte: Dados Base SMG – DGC/CGE- 27/04/2016.

Impacto das cotas raciais na Administração Pública Indireta (2014-2016)

Análise dos dados com recorte racial das unidades de Recursos Humanos da Administração Indireta

A Administração Pública Indireta da Prefeitura Municipal de São Paulo é composta por autarquias, empresas e fundações. Conforme informações recebidas pela Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei nº 15.939/2013 em conjunto com SMPIR, em abril de 2016 os resultados traduziam a seguinte realidade nas unidades de recursos humanos da Administração Pública Indireta.



Síntese dos dados das Unidades da Administração Pública Indireta

Autoridade Municipal de Limpeza Urbana (AMLURB)

Número de Servidores: Não identificado.
Servidores Negros: Não identificado.
Número de concursos: Houve concurso, ainda não concluído.
Número de estagiário: Não possui.
Cargos em Comissão: 22,62% dos cargos em comissão são ocupados por negros.

Tabela 31 – Distribuição dos cargos em comissão na AMLURB- 2016

Cargos	Quant.
Cargos em Comissão	74
Total de cargos ocupados	73
Total de cargos ocupados por negros	16

Fonte: AMLURB- 04/2016.

O total de negros em cargos de comissão é de 22,62%.

Fundação Theatro Municipal de São Paulo -FTMSP

	Total	Negros	% Negros
Servidores efetivos de carreira, afastados para FTMSP, que ocupam cargo em comissão	5	1	20%
Servidores afastados sem cargo comissionado (concurados)	34	4	11,76%
Funcionários que ocupam cargo em comissão	29	2	6,89%
Estagiários	20	3	15%

Fonte: FTMSP, em 18/04/2016

As únicas variáveis informadas pela entidade estão na tabela anterior que, também refletem os servidores afastados. As informações enviadas ainda apresentam incongruência em relação as categorias de cor ou raça, conforme IBGE.

Contudo, foi possível identificar que apenas 6,89% dos servidores nos cargos em comissão da FTMSP são negros e dos estagiários somente 15%.

Fundação Paulistana de Educação e Tecnologia (FUNDATEC)

Número de Servidores: Não informado.
Servidores Negros: Não informado.
Número de concursos: Não realizou após 03/2014.
Número de estagiários: Não informado.
Número de estagiários negros: 01.
Número de Servidores nos Cargos em Comissão: Não informado.

ofício nº SI do Proc. nº 4.153 * 4

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

Número de Servidores Negros nos Cargos em Comissão: 02.
Situação: Dados inconsistentes.

São Paulo Negócios

Número de Servidores: Não identificado
Servidores Negros: Não identificado.
Número de concursos: Não realizou após 03/2014.
Número de estagiários: 03.
Número de estagiários negros: 00. Equivale a 0%.
Número de Servidores nos Cargos em Comissão: 20.
Número de Servidores Negros nos Cargos em Comissão: 03. Equivale a 15%.

Fundação Paulista de Educação, Tecnologia e Cultura

Número de Servidores: Não informado.
Servidores Negros: Não informado.
Número de concursos: Não informado.
Número de estagiários: 24.
Número de estagiários negros: 08. Total de 33,33% de negros
Número de Servidores nos Cargos em Comissão: 89
Número de Servidores Negros nos Cargos em Comissão: 28. Equivale a 31,46% de negros.

Tabela 32 - Servidores e estagiários ativos por cor ou raça da Fundação Paulista de Educação, Tecnologia e Cultura

REFERÊNCIA DO CARGO	TOTAL	NEGROS	% NEGROS
PROFESSOR PET-6	17	1	5,8%
Professor - PET-1 -	16	6	37,5%
AGPP - R\$ 1.777,71	6	2	33,33%
DAÍ-7 -	4	3	75%
DAS-9	6	3	50%
DAS-11	15	6	40%
DAS-12	12	4	33,33%
DAS-13	4	1	25%
DAS-14	6	2	33,33%
DAS-15	1	0	0%
CHG	1	0	0%
DGF	1	0	0%
TOTAL POR COLUNA	89	28	31,46%
ESTAGIÁRIOS - R\$ 1,094,00	24	8	33,33%

Fonte: Fundação Paulista- levantamento realizado em 07/04/2016.

A Fundação Paulista de Educação, Tecnologia e Cultura possui 89 servidores, sendo 28 (31,46%) de negros distribuídos em todos os quadros.

Companhia São Paulo de Desenvolvimento e Mobilização de Ativos (SPDA)

Em resposta ao ofício encaminhado a empresa informa:

- Não realizaram concurso público.

- A SPDA não possui funcionários. No momento possui duas diretoras sob o regime estatutário.

São Paulo Urbanismo – SP URBANISMO

Tabela 33 - Distribuição dos Servidores da SP-Urbanismo

Servidores de Carreira	Total	Total de negros	% de Negros
Analista	48	09	18%
Assistente	25	13	37%
Auxiliar Operacional	04	01	25%
Total	77	23	29,87%
Cargos em Confiança: Livre Provimento	Total	Total de negros	% de Negros
Assessor	27	0	0%
Gerente	6	1	17%
Superintendente	4	0	0%
Diretor	2	0	0%
Presidente	1	0	0%
Total	40	1	2,5%
Estágio	Total	Total de negros	% de Negros
Estágio Superior	27	6	22,22%
Estágio Médio/Técnico	12	6	50%
Total	39	12	30,76%
Concursos	Total	Total de negros	% de Negros
Analista	20	2	10%
Assistente	6	1	17%
Auxiliar operacional	1	0	0%
Total	27	3	11,11%

Fonte: SP-Urbanismo. 04/2016.

Entre os servidores de carreira, os negros representam 28,29%; nos Cargos em Comissão de Livre Provimento 2,5%; entre os concursados (pós Lei de cotas raciais) foram incluídos 11%.

Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Município de São Paulo (PRODAM)

Número Total de Servidores: Não identificado.

Servidores Negros: Não identificado.

Número de Servidores em Cargos em Comissão: 996.

Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: 196. Equivale a 19,67%.

Número total de Estagiários: 57.

Número total de Estagiários Negros: 21. Equivale a 21,08%.

Tabela 34 – Distribuição de cargos em comissão na PRODAM

Cargos em Comissão	Total	Negros	% Negros
Subtotal Crg Confiança (I)	99	15	15,2%
Subtotal Carreira/Comiss. (II)	81	14	17,3%
Subtotal I + II	180	27	16,1%
Subtotal Carreira	752	167	22,2%
Subtotal Diretor	7	0	0,0%
Subtotal Estagiário	57	21	36,8%
TOTAL	996	217	21,08%

Fonte: Dados da PRODAM. 2015.

53
SEM EFEITO

Najara Lima Costa Frioli
 Supervisão Técnica II
 RF: 821.509-2
 SMP/IR

São Paulo Turismo (SPTURIS)

Número Total de Servidores: 508 (exceto aprendizes e estagiários).
 Servidores Negros: 98 (exceto aprendizes e estagiários).
 Número de Servidores em Cargos em Comissão: 68.
 Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: 16. Equivale a 23,5%.
 Número total de Estagiários: 44.
 Número total de Estagiários Negros: 8. Equivale a 18,02%.
 Número de concursos: Dados inconsistentes.

Tabela 35 – Distribuição dos Servidores da SMPTURIS e o percentual de negros

	Total de servidores	Total de negros	% negros
Empregados de Carreira (concurados)	373	78	20,9%
Diretoria Executiva	7	1	14,3%
Empregados Concurados em Função de Confiança	68	16	23,5%
Cargos em Livre Provimentos	60	3	5,0%
Estagiário	44	8	18,2%
Aprendizes	24	15	62,5%
Total geral	576	121	21,0%

Fonte: SPTURIS, em 28/01/2016.

O total de servidores, estagiários e aprendizes totalizou 576 pessoas sendo 21% de negros. Quando desconsidera-se os estagiários e aprendizes o percentual de negros cai para 19,29%. Entretanto, nos cargos em comissão, os negros representam 23,5% e, na Diretoria Executiva 14,3%.

Companhia Metropolitana de Habitação de São Paulo (COHAB)

Número Total de Servidores: Não identificado.
 Número de Servidores Negros: Não identificado.
 Número de Servidores em Cargos em Comissão: Não identificado.
 Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: Não identificado.
 Número total de Estagiários: Não identificado.
 Número total de Estagiários Negros: Não identificado.
 Número de concursos: Não realizou concursos no período.

Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM)

Número Total de Servidores: 2881
 Servidores Negros: Não identificado.
 Número de Servidores em Cargos em Comissão: Não identificado.
 Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: Não identificado.
 Número total de Estagiários: Não identificado.

Número total de Estagiários Negros: Não identificado.

Número de concursos: Não realizou

Situação: Em resposta por e-mail a entidade informa que “no momento, não possuímos no nosso cadastro as informações necessárias para o preenchimento das tabelas anexas, mas iremos realizar a coleta dos dados solicitados e oportunamente enviaremos todas as informações solicitadas nas tabelas”. (Departamento de Apoio Técnico do HSPM,15/04/2016)

Instituto de Previdência Municipal de São Paulo (IPREM)

Número Total de Servidores: Não Identificado.

Servidores Negros: Não identificado.

Número de Servidores nos Cargos em Comissão:106.

Número de Servidores nos Cargos em Comissão Negros: 23. Equivale a 21,69%.

Número total de Estagiários: 60

Número total de Estagiários Negros: 31. Equivale a 48,33%.

Número de concursos: Não identificado.

Tabela 36 - Distribuição dos servidores nos Cargos em Comissão do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo (IPREM)

Cargos	Referência	Total	Negros	% negros
AGENTE DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	M1 a M15	24	4	16,67%
AGENTE DE APOIO	B 1 a B10	6	2	33,33%
ANALISTA PLANEJAMENTO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL	Subsídio Q NS	11	1	9,09%
ASSESSOR TÉCNICO	DAS - 12	5	1	20,00%
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	DAI - 6	2	0	0,00%
ASSISTENTE DE SUPORTE TÉCNICO	M1 a M15	1	1	100,00%
ASSISTENTE TÉCNICO II	DAS - 11	5	2	40,00%
AUXILIAR DE GABINETE	DAI - 2	10	4	40,00%
AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL	QPP	3	1	33,33%
AUXILIAR TÉCNICO ADMINISTRATIVO	QPA	2	0	0,00%
CHEFE DE GABINETE	CHG	1	0	0,00%
CHEFE DE SEÇÃO II	DAI - 7	7	1	14,29%
CHEFE DE SEÇÃO TÉCNICA	DAS - 10	7	1	14,29%
DIRETOR DE DIVISÃO TÉCNICA	DAS - 12	8	1	12,50%
DIRETOR TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	DAS - 14	2	1	50,00%
ENC. SETOR DE COPA	DAI - 2	1	1	100,00%
ENCARREGADO DE SETOR I	DAI - 2	3	2	66,67%
ENCARREGADO DE SETOR II	DAI - 5	3	0	0,00%
ESPECIALISTA DESENV. ASS. SOCIAL	Subsídio Q NS	1	0	0,00%
ESPECIALISTA EM DESENVOLV. URBANO - EDV ENGENHEIRO	S13	1	0	0,00%
ESPECIALISTA SAÚDE	ES10	1	0	0,00%
OFICIAL DE GABINETE	DAI - 5	1	0	0,00%
SUPERINTENDENTE	SUP	1	0	0,00%
TOTAL		106	23	21,69%

Fonte:Dados do IPREM, 01/03/2016.

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

No conjunto, em média, 21,69% dos cargos em comissão da IPREM são compostos por negros. No total de estagiários, 48% são de negros.

SP OBRAS

Número Total de Servidores: 152.

Servidores Negros: 27. Equivale a 17,76%.

Número de Servidores em Cargos em Comissão: 23.

Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: 3. Equivale a 13,04%.

Número total de Estagiários: 67.

Número total de Estagiários Negros: 27. Equivale a 40,29%.

Número de concursos: Não identificado.

Serviço Funerário do Município de São Paulo- SFMSP

Número Total de Servidores: 1.107

Servidores Negros: 323 Equivale a 29,17% .

Número de Servidores em Cargos em Comissão: Não Identificado.

Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: Não identificado.

Número total de Estagiários: Não identificado.

Número total de Estagiários Negros: Não identificado.

Número de concursos: Não identificado.

Empresa enviou a seguinte mensagem em 25/04/2016: *“Informamos a Vossa senhoria que as declarações referente à raça de nossos servidores foram anotados de informações em prontuários e não autodeclaração. Estamos nos organizando para um recadastramento, este agora, através de autodeclaração, para que seja cumprida Lei 15.939/2013 e o mais brevemente possível estaremos enviando o que nos foi solicitado”.* (Chefe de seção pessoal)

Tabela 37 - Distribuição dos Servidores do Serviço funerário do Município de São Paulo

Contar de REGISTRO	Rótulos de Coluna			Total geral
	Branca	Negra	Parda	
Ag. Apoio	468	56	155	679
AGPP	137	26	26	189
Contadora	1			1
Guarda Cemiterial	15	3	3	21
Motorista	163	29	25	217
Total geral	784	114	209	1.107

Fonte: 03/2016. Serviço Funerário do Município de São Paulo- SFMSP. Uso das categorias do IBGE desconectadas.

São Paulo Transporte SA- SPTrans

Número Total de Servidores: Não identificado.

Servidores Negros: Não identificado.

Número de Servidores em Cargos em Comissão: Não Identificado.

Número de Servidores em Cargos em Comissão Negros: Não identificado.
Número total de Estagiários: Não identificado.
Número total de Estagiários Negros: Não identificado.
Número de concursos: Não realizou concursos após 2013.

Companhia Paulistana de Securitização – SPSEC

Distribuição dos Servidores da Companhia Paulistana de Securitização – SPSEC

	2013			2016		
	Total	Negros	% de negros	Total	Negros	% de negros
Total de Servidores	06	00	00%	09	00	0%
Concursados	00	-	-	00	-	-
Livre Provimento	NI*	NI	NI	NI	NI	NI
Cargos em comissão concursados	00	-	-	00	-	-
Cargos em comissão livre provimento	03	00	00%	03	00	00%
Funcionário CLT	03	00	00%	06	00	00%

Fonte: Baseados em dados da SPSEC em 20/04/2016. *NI: não identificado

Número de concursos: Não realizou.

Situação: Em ofício, a entidade assumiu compromisso de cumprir a Lei de cotas raciais nos serviços públicos nas próximas contratações. Pediram orientações para a SMPIR.

Empresa de Cinema e Audiovisual de São Paulo – SPCINE

Relação de Servidores – Posição em abril de 2016

	Total	Negros	% negros
Empregados de carreira exercendo função de confiança	1	0	0%
Empregados de carreira que não exercem função comissionada (concursados)	0	-	-
Cargos de Livre provimento (comissionados)	27	3	11,11%
Estagiários	6	0	0%

Fonte: Dados baseados de SPCINE. 04/2016

Na SPCINE, como é possível de se observar, 11,11% dos cargos em comissão são de negros e não há nenhum estagiário negro.

Folha nº 31 do Processo nº 2016-0094.133*4

SEM EFEITO

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827509-2
SMPIR

Autarquia Hospital Municipal- AHM

Relação dos servidores do Quadro da AHM – Posição em abril de 2016

	Total	Negros	% Negros
Servidores de carreira exercendo função de confiança*	324	53	16,35%
Servidores de carreira que não exercem função comissionada	11950	3203	26,80%
Cargos de Livre provimento (comissionados)	160	41	25,60%
Residentes	416	73	17,54%

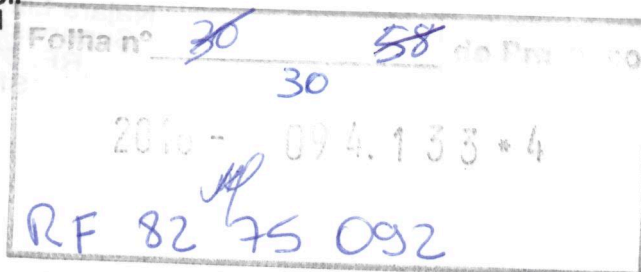
Fonte: Baseados nos dados da AHM, 04/2016. *Categoria presente nos dados enviados

Os dados sobre a AHM revelam que 16,35% dos servidores de carreira exercendo cargo em comissão são negros. No caso dos servidores de livre provimento os negros representam 25,60%. Portanto, maior participação.

A AHM informa que realizou dois concursos onde fez cumprir a Lei de cotas raciais nos serviços públicos, mas, não informou os dados para análise. Apenas enviou o Edital. Também, não foi possível analisar os dados sobre os estagiários.

Considerações sobre a Administração Pública Indireta

Ainda há desafios para um melhor monitoramento da Lei de Cotas Raciais nos concursos públicos na Administração Indireta para que as informações das 17 Entidades possam permitir uma melhor tradução deste perfil de Administração de forma coletiva. Para tanto, a Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei de Cotas raciais construiu um único instrumento de análise dos impactos da referida Lei que será enviado às Entidades, esperando, desta forma, apresentar resultados mais satisfatórios no próximo relatório.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 15.939/2013 que foi disciplinada pelo Decreto nº 54.949/2014 é um dos programas de ações afirmativas nos serviços públicos mais progressistas no país, bem assim quando comparado com outros programas em nível municipal da América Latina. Destaca-se, de forma especial, porque além de garantir 20% de reserva de vagas para negros nos concursos públicos, também obriga a Administração Pública a garantir 20% de cotas para negros nos Cargos em Comissão e nos Estágios Profissionais.

Configura-se, desta forma, como um Programa abrangente que se preocupa não somente com o ingresso, mas também com a permanência e com a participação do segmento negro nos diversos níveis hierárquicos, bem como nos estágios profissionais.

Políticas desta envergadura tendem a promover mudanças sociais e simbólicas positivas na e para promoção da igualdade racial no município de São Paulo e, destacadamente, entre os atores participantes da política na Administração Pública Direta e Indireta (gestores de recursos humanos, servidores cotistas raciais, servidores não cotistas raciais).

Para além da construção de formas de melhor gerenciamento da política de cotas raciais nos serviços públicos a Lei tem sido monitorada por uma Comissão que representa pelo menos três Secretarias Municipais. A Comissão, por sua vez, além de monitorar o cumprimento da Lei nos concursos, tem tido participação primordial na resolução de conflitos que envolvem candidatos denunciados pela sociedade civil ou pelo Movimento Negro como sendo “candidatos que não perfazem o perfil expresso na lei” assim como na proposição de ações de caráter formativo dentro da Administração Pública para melhor apreensão da política pelos diversos atores.

No que diz respeito aos resultados quantitativos, de acordo com o IBGE (2010), os negros (pretos e pardos) somam 37% de pessoas na cidade de São Paulo e a Lei nº 15.939/2013 tornou obrigatória a utilização de cotas raciais mínimas para negros em 20% nos concursos nos cargos em comissão na Administração Pública Direta e Indireta.

Vê-se que até março de 2016 os negros representavam, entre os 131.287 dos servidores ativos, apenas 25,08% dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de São Paulo, distribuídos em todas as Secretarias Municipais e Subprefeituras. O percentual aponta uma sub-representação de negros no quadro de servidores públicos da Administração Pública Direta.

Entre as 26 Secretarias Municipais apenas duas apresentam mais de 37% de negros entre os servidores (uma é a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial) e entre as 32 Subprefeituras quatro: na maioria Subprefeituras em regiões com maior concentração de negros.

Norteados pela Lei nº 15.939/2013 (cotas raciais de 20%) regulamentada pelo Decreto nº 54.949/2014, observa-se que percentualmente os negros têm maior participação (em mais de 20%) como Servidores nas Subprefeituras (81,25% delas) do que nas Secretarias Municipais (34,61% delas). Contudo, há Secretarias Municipais em que a presença de negros não chegou a 10% e Subprefeituras em que não chegou a 15%.

A maioria dos servidores públicos da PMSP são mulheres (72,70%). No segmento negro as mulheres negras são 69,34% e os homens 30,64%. Elas estão em maior desvantagem proporcional dentro do segmento por gênero (72% das brancas para 28% das negras) o que equivale a 2,6 vezes mais presença de mulheres brancas do que mulheres negras. Já, no segmento dos servidores os homens (68% são brancos para 32% de negros) os brancos representam 2,1 vezes mais que os negros. O segmento menos representado “entre negros e

SEM EFEITO 33 * 4

Najara Lima Costa Frioli
Supervisão Técnica II
RF: 827.509-2
SMPIR

brancos” são os homens negros que alcançam apenas 7,7% dos servidores públicos ativos (efetivos e de livre provimento) da PMSP.

Em dois anos de política de ação afirmativas nos serviços públicos revelou um impacto bastante positivo no aumento da participação de servidores negros no conjunto das Secretarias Municipais entre 2014 e 2016. Aumentou 4,05% nas SM com mais de 20% de servidores negros e 1,33% naquelas com menos de 20% de servidores negros.

Os concursos realizados pela PMSP por cotas raciais totalizaram seis (entre 2014 e 2016) em que já foram concluídas todas as etapas, sendo que em todos foram cumpridas as cotas raciais de 20% e na maioria deles os nomeados cotistas raciais ultrapassaram 20%, perfazendo o total até o momento de 1.256 servidores públicos da PMSP beneficiados. Não houve sobra de vagas reservadas para as cotas raciais. Ao contrário, o que se observou, como já grifado, é que na maioria dos concursos mais de 20% dos candidatos por cotas raciais foram nomeados. No mesmo sentido, quando se calcula a taxa de aprovação, observa-se que apesar da menor quantidade de servidores negros inscritos em cada concurso (que ficou entre 6% e 15% do total) a sua taxa de aprovação tem ultrapassado quase 2 vezes. Quando comparados os candidatos aprovados e nomeados, a taxa de sucesso para os candidatos por cotas raciais, na maioria das vezes, foi de 100%. Já a probabilidade de nomeação considerando o total de inscritos e aprovados tem sido de 2 a 4 vezes maior que os candidatos que não optaram por cotas raciais.

A Lei de Cotas Raciais, a Lei nº 15.939/2013 regulamentada pelo Decreto nº 54.949/2014, obriga a Administração Pública Direta e Indireta a chegar até dezembro de 2016 a 20% de negros nos cargos em comissão considerando o percentual de negros presentes não por cargo em comissão, mas por conjunto deles, que na PMSP são distribuídos nos seguintes grupos: DAI, DAS, “Outros” (e subdividido neste estudo também para “Outros/alto escalão”).

Assim, os dados revelam que até março de 2016 no DAI (nível intermediário) os negros perfaziam 33,37%; no DAS (nível superior) 17,36%, no grupo “outros”: 19,73% e no grupo “outros/alto escalão” são 8,84%. Na média, considerando todos os grupos há no conjunto dos cargos em comissão da PMSP 22,08% de negros. Outro comportamento observado é que entre os cargos em comissão ativos/efetivos e ativos/livre provimento, os negros são mais requisitados no primeiro caso, diminuindo significativamente as chances de os negros ocuparem as vagas nos cargos em comissão de livre provimento (quando o servidor não é concursado na PMSP).

Mesmo considerando a postura firme do executivo, por meio do Decreto nº 54.949/2014 que destaca a necessidade do cumprimento da cota racial de 20% nos níveis mais altos na hierarquia como o de Secretário Municipal e Subprefeitos, o principal gargalo da política, considerando o caráter progressista da normativa são os cargos em comissão, de maior nível hierárquico da PMSP.

Nota-se que os cargos em comissão dispensados aos negros estão mais concentrados em “menor nível hierárquico” e, conseqüentemente, “menor remuneração”. As situações nitidamente mais vulneráveis estão entre os servidores ativos (efetivos e de livre provimento). No grupo DAI em todos os grupos de referência (que são oito) há mais de 20% de negros; no grupo DAS os desafios estão presentes em sete das oito referências: DAS10 (18,84%); DAS11 (16,56%) DAS12 (15,17%); DAS13 (18,79%); DAS14 (7,35%) DAS 15 (7,63%) e DAS16 (0%). A maior sub-representação percentual de negros como servidores nos cargos em comissão está justamente nos cargos de maior nível hierárquico: DAS14; DAS15 e por fim o DAS16.

Conforme grifado, no grupo, aqui designado como sendo de “Outro/Alto Escalão” é, sem dúvida, o espaço onde o caráter progressista da Lei nº 15.939/2013 tem maiores desafios de se chegar a 20% de negros. Muito das ações para melhorar os indicadores depende diretamente do esforço do executivo. Por exemplo, no grupo “outro” dos 104 cargos ATC -

Funções de Confiança do Quadro da Administração Tributária os negros somam 6 (5,76%); no PRA - Funções de Confiança do Quadro da Procuradoria, dos 92 cargos, 4 (4,34%) são ocupados por negros. No grupo Outros/alto escalão: CHG - Chefe de Gabinete, dos 59 cargos, 5 (8,47%) são de negros. No SAD - Secretário Adjunto, dos 24, apenas 3 (12,15%) são negros; SBP – Subprefeitos, dos 31, apenas 2 (6,45%) são negros e, entre os SM - Secretários Municipais, dos 29, apenas 3 (10,34%) são negros.

Mais um Secretário Municipal que é negro foi recentemente nomeado, perfazendo agora 4. São eles: Benedito Domingos Mariano, da Secretaria Municipal de Segurança Urbana (SMSU); Francisco Macena da Silva, da Secretaria do Governo Municipal (SGM); José Alberto Serra Almeida, da Secretaria Municipal de Serviços (SES) e Maurício Pestana, da Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR), totalizando 15,38% dos Secretários Municipais.
Fonte: Maurício Pestana, entrevista em 01 de abril de 2016.

Contudo, quando comparamos os dados de 2014 com 2016, novamente observa-se um impacto valoroso da Lei de cotas raciais nos serviços públicos tendo impactado significativamente os cargos comissionados. Por exemplo, No DAI (nível intermediário) o aumento foi de 2,84% (102 servidores negros); No DAS (nível superior) o aumento foi de 3,49% (238 servidores negros).

Considerando que a Lei nº 15.939/2013 trata de cotas raciais de 20% para estágios profissionais, percebe-se que há uma expressiva participação de negros, traduzida em sobrerrepresentação do grupo entre os estágios profissionais: 49,39%. Destes, 48,78% são do nível superior e 56,23% do nível médio (dados de 2015). Isso comprova a eficácia das políticas educacionais focadas para a população negra na educação superior (cotas raciais e PROUNI), mas revela que, neste perfil de estágio e de remuneração conferidos pela PMSP, os negros têm menos obstáculos para serem incluídos.

Em relação às Unidades da Administração Pública Indireta, não foi possível fazer conclusões assertivas. As análises sobre o cumprimento das cotas raciais nos concursos públicos, nos cargos em comissão ou nos estágios profissionais, não foram concluídas em função das diferenças de método apresentadas entre os vários relatórios entregues à Comissão e para este estudo e, conseqüentemente, para concluir este trabalho. Estas questões serão sanadas no próximo relatório (dezembro de 2016).

Documentos analisados

- Dados da Administração Pública Direta e Indireta encaminhados pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013.
- Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo.
- Plano de Ação da Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei nº 15.939/2013.

Referência


SANTOS, Vinicius Gomes dos- **O papel do direito na implementação das cotas raciais no serviço público do Município de São Paulo: uma análise sob a ótica de uma teoria jurídica das políticas públicas.** n. USP 3117392/2015. No prelo.


SEM EFEITO


SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo**: dois anos. São Paulo: SMPIR, 2016. No prelo.

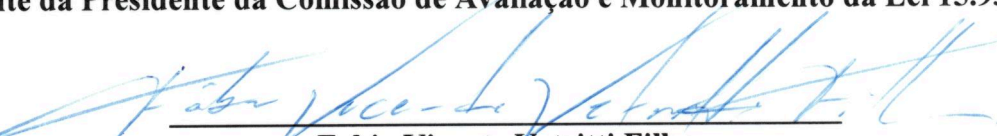
**Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei 15.939/2013
Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo**

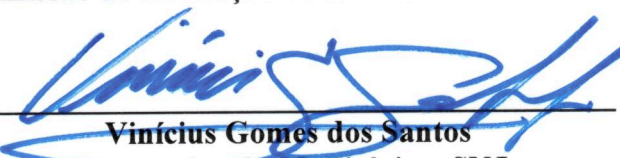
São Paulo, 28 de abril de 2016

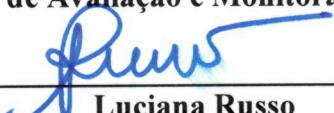

Maurício Fernando Pestana
Secretaria de Promoção da Igualdade Racial - SMPIR
Secretário Municipal de Promoção da Igualdade Racial


Najara Lima Costa Frioli
Supervisora de Ações Regionalizadas - SMPIR
Presidente da Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei 15.939/2013


Ana Carolina de Paula Silva
Assessora Técnico-Jurídica - SMPIR
Suplente da Presidente da Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei 15.939/2013


Fabio Vicente Vetritti Filho
Procurador do Município - SNJ
Secretaria de Negócios Jurídicos
Membro da Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei 15.939/2013


Vinicius Gomes dos Santos
Procurador do Município - SNJ
Chefe da Assessoria Técnico-Jurídica da Secretaria de Negócios Jurídicos
Membro da Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei 15.939/2013


Luciana Russo
Procuradora do Município - SMG
Chefe da Assessoria Técnico-Jurídica da Secretaria Municipal de Governo
Membro da Comissão de Avaliação e Monitoramento da Lei 15.939/2013