

ANÁLISE DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA A INTEGRAÇÃO DA POPULAÇÃO INDÍGENA NO SERVIÇO PÚBLICO NO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE (MS)

Guaraci Mendes da Silva

Bruno Marini

Resumo: O artigo analisa a efetividade das políticas afirmativas voltadas à inclusão de indígenas no serviço público municipal de Campo Grande (MS). O objetivo foi realizar a confrontação da previsão normativa com a materialização das cotas indígenas em editais publicados entre 2016 e 2026 no município de Campo Grande (MS). A metodologia aplicada foi dedutiva, descritiva e com base em revisão bibliográfica e levantamento documental no Diário Oficial do Município de Campo Grande (MS), nos quais foram identificados 154 registros de editais com menção à reserva de vagas para indígenas. Os resultados indicam predominância de cadastros de reserva e concentração das oportunidades em processos seletivos simplificados e vínculos temporários, majoritariamente em cargos de menor centralidade administrativa. Conclui-se que, embora exista avanço normativo, persistem limites de efetividade e um descompasso entre inclusão formal e inclusão material, reforçado pela ausência de dados étnico-raciais sobre o quadro de servidores municipais.

Palavras-chave: Políticas afirmativas para indígenas. Cotas para ingresso no serviço público. Município de Campo Grande (MS);

Abstract: The article analyzes the effectiveness of affirmative action policies aimed at the inclusion of Indigenous peoples in the municipal public service of Campo Grande (MS). The objective was to compare the normative provisions with the actual implementation of Indigenous quotas in public recruitment notices published between 2016 and 2026 in the municipality of Campo Grande (MS). The methodology applied was deductive and descriptive, based on a literature review and documentary analysis of the Official Gazette of the Municipality of Campo Grande (MS), in which 154 records of notices mentioning reserved positions for Indigenous candidates were identified. The results indicate a predominance of waiting lists and a concentration of opportunities in simplified selection processes and temporary positions, mostly in roles of lower administrative centrality. It is concluded that, although there has been normative progress, limitations in effectiveness persist, along with a mismatch between formal inclusion and substantive inclusion, reinforced by the absence of ethnic-racial data on the composition of the municipal workforce.

Keywords: Affirmative action policies for Indigenous peoples. Quotas for public sector employment. Municipality of Campo Grande (MS).

INTRODUÇÃO

A presença indígena em contextos urbanos no Brasil constitui fenômeno crescente e estrutural, associado a processos históricos de desterritorialização, precarização das condições de vida em muitos territórios de origem e busca por acesso a direitos fundamentais, como saúde, educação e trabalho.

Em Campo Grande, capital de Mato Grosso do Sul, esse processo adquire especial relevância por razões que serão exploradas ao longo deste trabalho. Entre elas, destaca-se o expressivo crescimento da população indígena no município que, de acordo com os mais recentes dados consolidados do IBGE (2023), no Censo de 2022 alcançou a marca de 18.434 residentes em um universo total de 898.100 habitantes.

No Censo anterior, de 2010, eram 5.898 residentes indígenas dentro do universo total de 786.797 habitantes. Isso significa que, enquanto a população total de Campo Grande cresceu 14,1% no período avaliado pela autarquia, a população indígena apresentou um salto à ordem de 212,5%.

De acordo com o ex-Coordenador Regional da Fundação Nacional dos Povos Indígenas em Campo Grande (CRCG-MS), José Resina Fernandes Júnior, em seu artigo intitulado “A migração Terena para o perímetro urbano de Campo Grande, MS (2003-2023)”, produzido em coautoria com o professor da UFMS Antônio Firmino de Oliveira Neto, essa presença se materializa na existência de, pelo menos, 24 comunidades indígenas urbanas distribuídas em diferentes regiões da cidade, além de outras formas de organização territorial, como agrupamentos familiares e ocupações dispersas.

Nesse mesmo sentido, de acordo com o levantamento realizado pelo professor Kleber Gomes, apresentado no âmbito da sua dissertação de mestrado “História, trajetória e resistência das comunidades indígenas urbanas em Hânaiti Mê'um (Campo Grande/MS)”, a distribuição dessas comunidades nas mais diversas regiões evidencia que a presença indígena é capilarizada no território urbano e integra a dinâmica da cidade (Gomes, 2024).

Ocorre que, apesar dessa presença expressiva, as políticas públicas voltadas para os povos indígenas permanecem, em grande medida, vinculadas à lógica territorial tradicional, rural, centrada em terras indígenas formalmente reconhecidas. E como Campo Grande não possui terras indígenas oficialmente instituídas pelo Estado brasileiro, toda a população indígena residente no município é, do ponto de vista jurídico-

administrativo, classificada como residente fora desses territórios. Para Machado et al. (2025), esse descompasso entre a realidade social e o reconhecimento normativo é o que reforça a invisibilidade institucional dos indígenas em contexto urbano.

Nessa perspectiva, os professores Carlos Magno Naglis Vieira e Suzana Gonçalves Batista Naglis, no artigo “Povos indígenas em contexto urbano: as tensões e os desafios na busca pela afirmação étnica na cidade”, reforçam que essa invisibilidade contribui para que a previsão formal de direitos, na grande maioria das vezes, não se converta em acesso efetivo a políticas públicas.

A situação dos indígenas urbanos de Campo Grande trata-se, portanto, de um exemplo ilustrativo da metáfora do “cidadão de papel”, desenvolvida por Dimenstein (2012), que evidencia a distância entre o aparato jurídico existente e a fruição concreta de direitos por parcelas vulnerabilizadas da população, como os povos indígenas.

No plano socioeconômico, a inserção de indígenas no mercado de trabalho urbano do município ocorre, em regra, sob condições de precariedade, com concentração em atividades informais, de baixa qualificação e baixa remuneração. Isso é o que sustenta Mario Ney Rodrigues Salvador, em sua tese de doutorado defendida sob o título “Urbanização e formas de resistência indígena na cidade de Campo Grande (MS): industrialização, relações de trabalho e territorialização étnica”. Para Salvador (2020), essa dinâmica pode ser descrita como uma forma de proletarização indígena, na qual a integração ao mercado de trabalho se dá de modo quase sempre subordinado, reproduzindo desigualdades estruturais existentes em outros espaços.

Além disso, persistem barreiras simbólicas e institucionais relevantes, como preconceito, discriminação e invisibilidade social, o que dificulta sobremaneira a inserção plena dos indígenas em espaços formais de trabalho e participação institucional. Para Vieira e Naglis (2023), em alguns casos, essas barreiras levam à ocultação da identidade indígena como estratégia de acesso a oportunidades econômicas.

Nesse contexto, o serviço público emerge como espaço estratégico para a promoção da inclusão social e da igualdade material. No caso de Campo Grande, trata-se de um universo administrativo numericamente expressivo: em consulta aos Portais da Transparência (jan. 2026), a Prefeitura registra 25.708 servidores e a Câmara Municipal, 839.

Para Bobbio (1997), a igualdade, em sua dimensão material, exige tratamento diferenciado para grupos que se encontram em condições desiguais. Ainda, segundo o ex-Ministro do STF Joaquim Benedito Barbosa Gomes, autor da importante obra sobre o tema “Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social”, ações afirmativas constituem instrumentos legítimos de correção de desigualdades historicamente construídas. E, de acordo com o professor e ex-Ministro dos Direitos Humanos Silvio Luiz de Almeida, essas desigualdades são estruturais no Brasil e demandam intervenções institucionais capazes de alterar padrões históricos de exclusão (Almeida, 2019).

Assim, resta evidente que, no Brasil, a reserva de vagas em concursos públicos e processos seletivos constitui mecanismo importante de democratização do acesso ao Estado. Todavia, para a Procuradora do Estado de São Paulo Lenita Leite Pinho, em importante tese apresentada ao 50º Congresso Nacional dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal, a implementação dessas políticas no âmbito subnacional, especialmente nos municípios, ainda enfrenta limitações relevantes quanto à abrangência e à efetividade (Pinho, 2024).

Diante desse cenário, este artigo se concentra em um eixo específico de política pública, que é o acesso ao serviço público municipal, por compreender que a reserva de vagas em certames é uma porta institucional de inclusão e também um indicador de responsividade estatal.

Assim, analisa a efetividade das políticas de inclusão de indígenas no serviço público municipal de Campo Grande (MS), confrontando o avanço normativo das ações afirmativas com resultados observados na prática administrativa. Para tanto, foi realizado levantamento e análise de editais publicados no Diário Oficial do Município de Campo Grande (DIOGRANDE) entre 21 de março de 2016, data da publicação da Lei Municipal nº 5.677/2016 (Lei de Cotas), e 1º de abril de 2026, data da última busca ativa realizada no âmbito desta pesquisa.

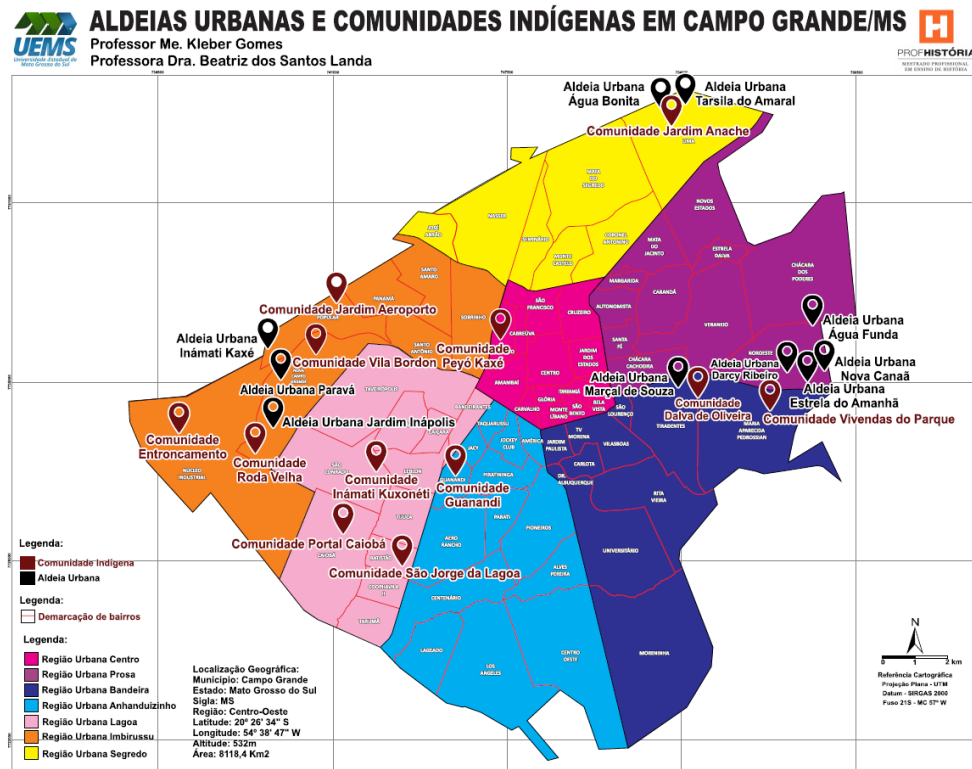
A análise preliminar indica que, embora existam 154 registros de editais com menção expressa à reserva de vagas para indígenas, a grande maioria dessas previsões se dá na modalidade de cadastro de reserva, que não permite mensurar a oferta imediata de vagas. Além disso, quando as vagas são quantificáveis, observa-se forte concentração em

processos seletivos simplificados, de vínculos temporários e geralmente associados a cargos de menor remuneração e centralidade administrativa.

A hipótese central do trabalho é, portanto, que as ações afirmativas voltadas à inserção da população indígena no serviço público municipal de Campo Grande (MS), embora representem avanço normativo relevante, apresentam limites de efetividade e operam predominantemente como instrumentos de inclusão formal, sem produzir, na mesma intensidade, resultados concretos em termos de permanência, representatividade e redistribuição de poder e renda no interior da administração pública.

1 DA PRESENÇA INDÍGENA NO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE (MS) E SUA PARTICIPAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Figura 1 – Mapa de Campo Grande (MS) com a distribuição das comunidades indígenas.



Fonte: Gomes (2024)

A presença indígena em Campo Grande (MS) é fenômeno histórico e estrutural, intensificado ao longo do século XX e consolidado nas últimas décadas por meio de

migrações e processos de reterritorialização. Segundo Fernandes Júnior e Oliveira Neto (2024), esse movimento se relaciona à busca por melhores condições de vida e por acesso a direitos, especialmente saúde, educação e trabalho.

Compreender a dimensão e a distribuição territorial dessa presença é relevante porque fornece o pano de fundo para avaliar se as políticas de acesso ao serviço público estão respondendo, na prática, à realidade social do município.

De acordo com Salvador (2020), ainda, essa diáspora indígena para a capital não deve ser interpretada como mera escolha individual, mas como resposta a condicionantes estruturais, como esbulho possessório e restrição territorial nas aldeias, precariedade econômica e necessidade de inserção em redes urbanas de serviços e oportunidades.

Como já mencionado, os dados mais recentes trazidos pelo IBGE (2023) apontam para o fato de que a população indígena em Campo Grande alcançou o patamar de 18.434 pessoas no Censo de 2022, evidenciando um crescimento de 212,5% em relação ao Censo de 2010, quando era de 5.898. No mesmo período a população total cresceu 14,1%.

Complementando esses dados, Fernandes Júnior e Oliveira Neto (2024) registram que essa presença se organiza em pelo menos 24 comunidades indígenas urbanas, além de agrupamentos familiares dispersos e de variadas etnias. E Gomes (2024) corrobora, evidenciando graficamente que a ocupação indígena no município se distribui por todas as suas regiões administrativas do município (Figura 1), o que comprova a sua integração ao tecido urbano.

Apesar da expressiva presença indígena capilarizada no espaço urbano de Campo Grande (MS), as condições socioeconômicas dessa população revelam persistente vulnerabilidade. Segundo Salvador (2020), a maior parte dos indígenas urbanos atua em ocupações de baixa qualificação e de baixa remuneração, como a construção civil, os serviços gerais, o trabalho doméstico e as atividades informais.

De modo correlato, Fernandes Júnior e Oliveira Neto (2024) constataam a dificuldade de o indígena acessar o emprego formal, o que, segundo observam, é agravada por fatores como baixa qualificação, ausência de políticas públicas adequadas e barreiras estruturais de acesso.

Para Vieira e Naglis (2023), ainda, preconceito e estigmas sociais dificultam a inserção dos indígenas em espaços formais de trabalho, o que, por vezes, leva à ocultação

de sua identidade como forma de defesa. Por conta de todas essas situações de adversidades enfrentadas, Luiz Felipe Barros Lima da Silva e Victor Ferri Mauro, pesquisadores da UFMS, argumentam, no estudo “Migrações Terena para a periferia de Campo Grande (MS): a manutenção de relações tradicionais de parentesco em contextos urbanos”, que a grande maioria das comunidades indígenas urbanas no município enfrenta precariedade habitacional e severas limitações de infraestrutura, com impactos diretos sobre a qualidade de vida dos seus moradores.

Nesse contexto, como se constata, para além da burocracia representativa, o serviço público se apresenta como alternativa relevante de inclusão socioeconômica por oferecer vínculos mais estáveis e mais bem remunerados, além de possibilidades de progressão funcional. Entretanto, a efetividade dessa via depende diretamente da oferta concreta de vagas, da natureza dos vínculos e da posição institucional dos cargos acessados.

2 DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA INDÍGENAS E O ACESSO AO SERVIÇO PÚBLICO EM CAMPO GRANDE (MS)

A discussão sobre a inclusão de grupos historicamente marginalizados no serviço público requer a compreensão do princípio da igualdade em sua dimensão material. Segundo Bobbio (1997), a igualdade não se esgota na dimensão formal, porque a aplicação indiferenciada da lei pode perpetuar desigualdades concretas; por isso, promover equidade implica reconhecer assimetrias e adotar medidas diferenciadas.

Nessa perspectiva, as ações afirmativas emergem como instrumentos jurídicos e políticos voltados à correção de desigualdades historicamente construídas. Assim, para Gomes (2001), essas políticas ampliam o acesso a oportunidades por meio de medidas específicas voltadas a grupos vulnerabilizados. No serviço público, a reserva de vagas em concursos e seleções constitui, portanto, mecanismo de democratização do acesso ao Estado.

Para Pinho (2024), a experiência brasileira com ações afirmativas tem evidenciado potencial de ampliação da diversidade em instituições públicas, sem qualquer prejuízo na qualidade do serviço prestado, argumento recorrente nos discursos de quem milita contra essas iniciativas. Contudo, pondera que a efetividade dessas ações depende da

implementação concreta, porque a simples previsão normativa não se traduz em oportunidades reais de ingresso.

No caso da população indígena, a necessidade de ações afirmativas é ainda mais evidente, considerando as múltiplas formas de exclusão enfrentadas, sobretudo em contextos urbanos, nos quais a ausência de políticas públicas específicas tende a agravar vulnerabilidades.

2.1 Racismo estrutural e exclusão institucional

A compreensão das dificuldades enfrentadas por indígenas no acesso ao serviço público exige análise das estruturas sociais que produzem e reproduzem desigualdades. Segundo Almeida (2019), o racismo constitui elemento estruturante da sociedade brasileira, influenciando a organização das instituições e a distribuição de oportunidades, para além de atitudes individuais.

Para Vieira e Naglis (2023), em ambientes urbanos a exclusão indígena se manifesta, sobretudo, por meio de invisibilidade institucional, discriminação e obstáculos ao acesso a políticas públicas. Essas condições limitam a incorporação de demandas indígenas na formulação e implementação de políticas nas mais diversas áreas.

Nessa dinâmica, segundo Salvador (2020), a inserção indígena no mercado de trabalho urbano tende a ocorrer, quase sempre, em condições precarizadas, o que reduz o acesso a trajetórias profissionais estáveis e qualificadas. Assim, quando a inclusão no serviço público se concentra em vínculos temporários e cargos periféricos, corre-se o risco de reproduzir esse padrão de precarização no interior do próprio Estado, que deveria criar meios de combater essa situação.

A inclusão de indígenas no serviço público, portanto, não deve ser compreendida apenas como uma política de emprego, mas também como importante medida de enfrentamento a estruturas históricas de exclusão e de fortalecimento da igualdade material.

De igual modo, a inclusão de indígenas no serviço público também pode ser analisada a partir do conceito da burocracia representativa. Conforme argumentam os pesquisadores da UNB Rafael Rocha Viana e Carolina Pereira Tokarski (2019), a composição social da burocracia influencia diretamente a formulação e a implementação

de políticas públicas, e a diversidade é elemento relevante para um Estado mais responsivo às demandas sociais.

À vista disso, a presença de grupos historicamente excluídos na administração pública contribui não apenas para a igualdade de oportunidades, mas também para a melhoria de políticas públicas, ao incorporar diferentes experiências e visões de mundo.

Em Campo Grande (MS), a expressiva presença indígena urbana contrasta com a absoluta ausência de dados oficiais sistematizados sobre sua participação no serviço público municipal, o que reforça essa lacuna institucional. E, sobre isso, Dimas Eduardo Ramalho, Conselheiro do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, sustenta que a diversidade em sistemas institucionais é componente crucial para a legitimidade e a efetividade do serviço público (Ramalho, 2024). Essa lacuna em Campo Grande (MS) é, portanto, preocupante sob vários aspectos.

Já a reflexão do líder indígena e imortal da Academia Brasileira de Letras Ailton Krenak também contribui e amplia esse debate ao destacar a necessidade de novas formas de relação entre o Estado e os povos originários, baseadas no reconhecimento da diversidade e na valorização de diferentes formas de conhecimento (Krenak, 2019).

Sob todas essas perspectivas, a legislação vai se adaptando com o passar do tempo. No plano federal, a Lei nº 15.142/2025 elevou recentemente, depois de uma árdua batalha política, para 30% a reserva de vagas em concursos públicos e processos seletivos simplificados no âmbito da administração pública federal, abrangendo pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas. O Decreto nº 12.536/2025 regulamentou a norma e estabeleceu, como regra geral, o percentual de 3% para indígenas em concursos e seleções federais na administração direta e indireta.

No âmbito do Poder Judiciário, a Resolução nº 512/2023 do Conselho Nacional de Justiça também estabeleceu reserva mínima de 3% das vagas para indígenas em concursos de cargos efetivos e no ingresso na magistratura. No plano estadual, Mato Grosso do Sul instituiu reserva de vagas para negros e indígenas há quase duas décadas, por meio da Lei nº 3.594/2008, posteriormente alterada pela Lei nº 4.900/2016, mantendo o percentual de 3% para indígenas. O Decreto nº 16.358/2024 detalhou, ainda, procedimentos para aplicação de cotas em processos seletivos simplificados.

No plano municipal, a Lei nº 5.677/2016 de Campo Grande prevê reserva de vagas para negros e indígenas nos concursos públicos. É regulamentada, entre outros atos, pelos Decretos nº 13.587/2018 e nº 15.761/2023, que disciplinam procedimentos de verificação e instâncias de validação das autodeclarações; e pelo Decreto nº 13.959, que estendeu a reserva de vagas aos processos seletivos de contratação temporária realizados pelo município.

Do ponto de vista normativo, como se denota, Campo Grande dispõe de instrumentos suficientes e capazes de viabilizar a inclusão de indígenas no serviço público. Todavia, a materialização dessas normas em oferta concreta de vagas tem se mostrado limitada, como revela a análise empírica dos editais.

Aqui importa registrar que a legislação municipal, principal objeto de estudo deste trabalho, não prevê qualquer tipo de diferenciação nas exigências editalícias para candidatos indígenas em relação aos demais, nem tampouco nos critérios para aprovação ou habilitação aos cargos ofertados; ou seja, não há que se falar em seleção de candidatos menos qualificados dentre os aprovados nas vagas reservadas para o exercício das funções porque eles perfazem todas as exigências, tais quais os demais candidatos aprovados. Trata-se, portanto, de um mito que, se alimentado, implica estigmatização de candidatos e conseqüente discriminação no ambiente de trabalho.

O cenário normativo permanece em transformação, evidenciando necessidade de adequação à realidade local. No âmbito estadual, por exemplo, existe o Projeto de Lei nº 218/2025, de autoria da Deputada Gleice Jane, que propõe alterar a Lei Estadual nº 3.594/2008, com ajustes e possibilidade de ampliação de percentuais de reservas de vagas para negros e indígenas, visando a adequação à legislação nacional.

Já no plano municipal de Campo Grande (MS), o Projeto de Lei nº 12.264/2026, de autoria da Vereadora Luiza Ribeiro, propõe, entre outras medidas, ampliar a reserva de vagas para indígenas no serviço público para até 10%, além de estender expressamente a política aos processos seletivos simplificados.

Ainda que propostas de ampliação sejam relevantes, os dados aqui analisados sugerem que o desafio central não se resume ao percentual previsto, mas sim à forma de operacionalização das ações afirmativas nos editais e à garantia de que a reserva se converta em provimento efetivo e em acesso de candidatos indígenas a carreiras estruturadas.

2.2 Políticas afirmativas no município de Campo Grande (MS): análise de editais (2016–2026)

O levantamento documental foi conduzido por busca ativa no Diário Oficial do Município de Campo Grande (DIOGRANDE), mediante aplicação de descritores com variações de grafia e acentuação. Foram utilizados, dentre outros, os seguintes termos: “concurso público”, “processo seletivo”, “PSS”, “contratação temporária”, “índio” e “indígena”.

A estratégia permitiu reunir 154 registros de editais publicados no período compreendido entre 21 de março de 2016, data da publicação da Lei Municipal nº 5.677/2016 (Lei de Cotas), e 1º de abril de 2026, data da última busca ativa realizada no âmbito deste estudo. Delimitou-se como objeto apenas concursos públicos e processos seletivos simplificados realizados no município de Campo Grande (MS) que contivessem menção expressa à reserva de vagas para indígenas, excluindo-se certames de outra natureza. E para evitar duplicidades e inconsistências, adotou-se como referência a versão consolidada do edital.

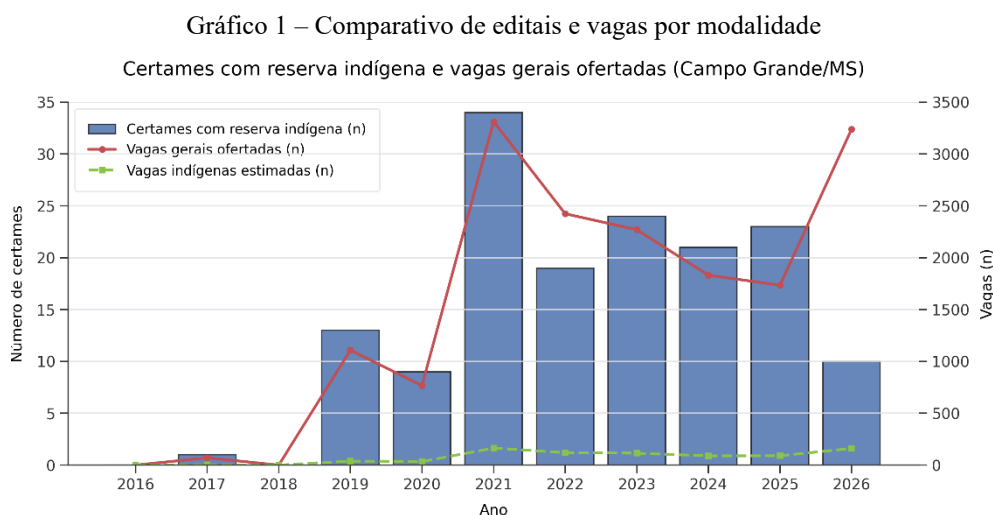
A constituição desse banco de dados permitiu organizar as informações segundo critérios relevantes para avaliar a efetividade das ações afirmativas: tipo de certame, existência de vagas imediatas ou cadastro de reserva, percentual de reserva, quantitativo estimado de vagas e natureza do vínculo ofertado.

Constatou-se predominância de processos seletivos para formação de cadastros de reserva, isto é, seleções em que não há indicação de vagas imediatas, condicionando convocações a necessidades futuras da Administração. Assim, 86 dos 154 registros referem-se exclusivamente a essa modalidade, o que limita a mensuração de oportunidades efetivamente ofertadas no certame.

Além disso, nos editais com quantitativos explícitos de vagas gerais, apurou-se a oferta de 16.758 vagas no período; e, considerando apenas os editais com reserva quantificável para indígenas, ou seja, aqueles com potencial de perfazer, de imediato, ao menos 1 vaga em razão da quantidade de cargos ofertados e do percentual de cota aplicado à ocasião, identificaram-se 68 registros com possibilidade real de vagas destinadas a indígenas. No conjunto, estima-se aproximadamente 814 vagas reservadas no período analisado, que perfaz mais de 10 anos, admitindo-se variações decorrentes de regras de arredondamento.

A distribuição dessas vagas, como já antecipado, revela padrão relevante: cerca de 764 vagas vinculam-se a processos seletivos simplificados, de contratação temporária, enquanto aproximadamente 50 vagas decorrem de concursos para provimento efetivo. Assim, resta evidente que a grande maioria das oportunidades se concentra em vínculos precários.

Também se verificou concentração em cargos de apoio e execução, para os quais são exigidos apenas comprovação de alfabetização ou de ensinos fundamental e médio, completos ou incompletos. A maior parte das vagas ofertadas foi na área de apoio à educação infantil e a remuneração predominante foi de 1 salário-mínimo vigente à época dos editais. O destaque, nesse sentido, foi o cargo de nível médio “Assistente de Educação Infantil”, que reuniu aproximadamente 337 vagas ofertadas a indígenas ao longo de todo o período analisado, de 2016 a 2026; além de outras funções correlatas.



Fonte: Elaborado pelo autor (2026), com base em dados do DIOGRANDE (2016-2026).

Os dados (Gráfico 1) evidenciam limitações estruturais que comprometem a efetividade das ações afirmativas. Em primeiro lugar, a predominância de cadastros de reserva reduz o impacto imediato da política e dificulta o controle social, pois o provimento depende de convocações futuras, que, por sua vez, dependem de disponibilidade orçamentária e da programação administrativa de provimento, além de margens de discricionariedade do gestor da ocasião, muitas vezes influenciada por questões políticas.

Em segundo lugar, a concentração em processos seletivos simplificados indica que a inclusão ocorre majoritariamente por vínculos precários, cujo prazo máximo é de 1 ano prorrogável por igual período; mal remunerados, com direitos trabalhistas limitados e sem perspectivas de exercer uma carreira no serviço público.

Em terceiro lugar, a concentração de oportunidades em cargos de menor remuneração e centralidade administrativa, de níveis fundamental e médio, completos ou incompletos, limita sobremaneira a diversidade em espaços de decisão, contrariando a lógica da burocracia representativa defendida por Viana e Tokarski (2019), além de reproduzir, no âmbito do serviço público, o cenário externo de imposição de barreiras e de estigmatização do indígena a posições majoritariamente subalternas.

Por fim, a ausência de quaisquer dados consultáveis sobre a composição étnico-racial do quadro de servidores municipais, seja da Câmara de Vereadores, seja da Prefeitura, inviabiliza uma aferição efetiva da participação indígena no serviço público do município e dificulta avaliar resultados e aperfeiçoar políticas, reforçando a invisibilidade institucional dos grupos minoritários, entre eles o dos indígenas em contexto urbano, como argumenta Pinho (2024).

Os resultados evidenciam claro descompasso entre a previsão formal de ações afirmativas e sua materialização prática. No plano formal, a existência de legislação municipal desde 2016 e a recorrência de menções à reserva de vagas em editais indicam incorporação do tema à agenda institucional.

No plano material, todavia, a predominância de cadastros de reserva e a concentração de vagas em vínculos precários e temporários indicam efeitos limitados em termos de inserção estável e de representatividade. A baixa expressão de vagas em concursos para provimento efetivo reforça essa ideia de inclusão deficitária do indígena no serviço público de Campo Grande (MS).

Essa realidade constatada vai ao encontro dos ensinamentos de Bobbio (1997), que argumenta que a igualdade jurídica não basta para superar desigualdades concretas e que ações diferenciadas são necessárias para produzir equidade. Vai ao encontro, também, dos ensinamentos de Gomes (2001), que argumenta que ações afirmativas devem ser avaliadas por sua capacidade de produzir transformação social, e não apenas por sua existência normativa.

Nesse sentido, ainda, de acordo com Almeida (2019), estruturas institucionais acabam por reproduzir desigualdades independentemente de intenções individuais. Assim, a limitada efetividade observada pode refletir mecanismos estruturais que restringem o acesso de indígenas a posições de maior prestígio, remuneração e poder no município de Campo Grande (MS).

Por outro lado, ampliar a presença indígena no serviço público pode fortalecer a burocracia representativa e, conseqüentemente, a qualidade do serviço prestado. Segundo Viana e Tokarski (2019), a diversidade institucional tende a aumentar a sensibilidade do Estado em relação a demandas sociais e a legitimar a ação do poder público ante a sociedade, que se vê representada.

Nessa linha, a inclusão indígena no serviço público deve ser compreendida não apenas como política de emprego e de renda, mas sim como uma estratégia ampla e efetiva de democratização do Estado, sobretudo em municípios com expressiva população indígena urbana, como é o caso da capital sul-mato-grossense.

CONCLUSÃO

Este artigo analisou a efetividade das políticas de inclusão de indígenas no serviço público municipal de Campo Grande (MS), confrontando a previsão normativa das ações afirmativas com sua materialização em oportunidades concretas entre os anos de 2016 e 2026.

Os resultados indicam que, embora exista arcabouço normativo relativamente robusto, a inclusão observada tende a permanecer no campo formal, evidenciando o fenômeno do “cidadão de papel”. A predominância de certames para compor cadastros de reserva, a concentração de vagas em processos seletivos simplificados e vínculos temporários, somadas à centralização de oportunidades em cargos de menor prestígio e remuneração, limitam sobremaneira a capacidade das ações afirmativas de promover inclusão material de fato.

Também se verificou lacuna informacional relevante: não há quaisquer dados sistematizados disponíveis para consulta da população acerca da composição étnico-racial do funcionalismo público municipal, o que compromete a avaliação e o aperfeiçoamento das políticas de ações afirmativas.

Como caminhos possíveis de aprimoramento, destacam-se: realizar censo detalhado do funcionalismo público municipal para levantamento da composição étnico-racial; ampliar a oferta de vagas em concursos para provimento efetivo; reduzir a dependência de cadastros de reserva; diversificar áreas e cargos contemplados, incluindo posições de maior centralidade administrativa; e instituir mecanismos de monitoramento da presença indígena no serviço público.

Para finalizar, importa registrar que, conforme ensinamentos de Krenak (2019) nas suas “Ideias para adiar o fim do mundo”, é crucial reconhecer que a diversidade cultural, como elemento constitutivo da vida social, é condição essencial para a existência de relações mais justas entre o Estado e os povos originários. Nesse sentido, a representação indígena no serviço público municipal de Campo Grande (MS) é imperativo de justiça social e de concretização dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. Disponível em: <https://sites.ufpe.br/enegrecer/wp-content/uploads/sites/146/2023/01/ALMEIDA-Silvio-Racismo-estrutural-Livro-2019.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2026.

BOBBIO, Norberto. Igualdade e liberdade. 2. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. Disponível em: https://www.academia.edu/32584201/Igualdade_e_Liberdade_Bobbio. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025. Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação em caso de inclusão em

múltiplas hipóteses de reserva de vagas. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Decreto/D12536.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% das vagas oferecidas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados no âmbito da administração pública federal e revoga a Lei nº 12.990/2014. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Lei/L15142.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

CAMPO GRANDE (MS). Decreto nº 13.587, de 1º de agosto de 2018. Dispõe sobre a reserva, para negros e índios, das vagas oferecidas nos processos seletivos simplificados do programa de contratação temporária dos quadros de pessoal da administração direta e indireta do Município de Campo Grande-MS. Campo Grande, MS: Diário Oficial do Município, 2019. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI0NzYyIn0%3D.pdf. Acesso em: 17 abr. 2026.

CAMPO GRANDE (MS). Decreto nº 13.959, de 8 de agosto de 2019. Regulamenta a Lei Municipal nº 5.677, de 16 de março de 2016, que dispõe sobre a reserva de vagas em concursos públicos no Município de Campo Grande-MS. Campo Grande, MS: Diário Oficial do Município, 2019. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI0NzYyIn0%3D.pdf. Acesso em: 17 abr. 2026.

CAMPO GRANDE (MS). Decreto nº 15.761, de 30 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei Municipal nº 5.677, de 16 de março de 2016, sobre reserva de vagas em concursos públicos no Município de Campo Grande-MS. Campo Grande, MS: Diário Oficial do Município, 2023. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI4OTUyIn0%3D.pdf. Acesso em: 17 abr. 2026.

CAMPO GRANDE (MS). Lei nº 5.677, de 16 de março de 2016. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros e indígenas em concursos públicos no Município de Campo Grande-MS. Campo Grande, MS: Diário Oficial do Município, 2016. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiIzMjgwIn0%3D.pdf. Acesso em: 17 abr. 2026.

CAMPO GRANDE (MS). Câmara Municipal. Projeto de Lei nº 12.264/2026. Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 5.677, de 16 de março de 2016, que dispõe sobre reserva de vagas para negros e indígenas. Campo Grande, MS: Câmara Municipal, 2026. Disponível em: <https://legis.camara.ms.gov.br/ato/consolidado/id/110127>. Acesso em: 17 abr. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 512, de 30 de junho de 2023. Dispõe sobre a reserva aos indígenas, no âmbito do Poder Judiciário, de ao menos 3% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado15191420251124692477729e6a6.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2026.

DIMENSTEIN, Gilberto. O cidadão de papel: a infância, a adolescência e os direitos humanos no Brasil. 24. ed. São Paulo: Ática, 2012. Disponível em: <https://www.coletivoleitor.com.br/uploads/demos/o-cidadao-de-papel.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2026.

FERNANDES JÚNIOR, José Resina; OLIVEIRA NETO, Antônio Firmino de. A migração Terena para o perímetro urbano de Campo Grande, MS (2003-2023). Interações, Campo Grande, MS, v. 25, n. 3, e2534554, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.20435/inter.v25i3.4554>. Disponível em: <https://www.interacoes.ucdb.br/interacoes/article/view/4554>. Acesso em: 17 abr. 2026.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/426947796/08-Ac-a-o-afirmativa-Joaquim-Barbosa>. Acesso em: 17 abr. 2026.

GOMES, Kleber. História, trajetória e resistência das comunidades indígenas urbanas em Hánaiti Mê'um (Campo Grande/MS). 2024. 145 f. Dissertação (Mestrado Profissional em

Ensino de História) - Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2024. Disponível em: <https://archive.org/details/hanaiti-meum-kleber-gomes>. Acesso em: 17 abr. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo demográfico 2022: indígenas: primeiros resultados do universo: segunda apuração. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3103/cd_2022_indigenas.pdf. Acesso em: 17 abr. 2026.

KRENAK, Ailton. Ideias para adiar o fim do mundo. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. Disponível em: <https://cpdel.ifcs.ufrrj.br/wp-content/uploads/2020/10/Ailton-Krenak-Ideias-para-adiar-o-fim-do-mundo.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MACHADO, Leila Cardoso; REIS, Celso Abrão dos; SANTANA, Leonardo Sampaio Baleeiro. Territórios etnoeducacionais no perímetro urbano do município de Campo Grande/MS: (im)possibilidades. Revista Aracê, São José dos Pinhais, v. 7, n. 8, p. 1-22, 2025. DOI: <https://doi.org/10.56238/arev7n8-124>. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/7240>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MATO GROSSO DO SUL. Decreto nº 16.358, de 3 de janeiro de 2024. Dispõe sobre a aplicação da reserva de vagas e o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros, indígenas e dos inscritos como pessoa com deficiência, a serem observados nos processos seletivos simplificados para a contratação de pessoal por tempo determinado. Campo Grande, MS: Governo do Estado, 2024. Disponível em: <https://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/fd8600de8a55c7fc04256b210079ce25/aa0650550e6d780304258a9a005f9804?OpenDocument>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MATO GROSSO DO SUL. Lei nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008. Institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas para negros e para índios, nos concursos públicos. Campo Grande, MS: Governo do Estado, 2008. Disponível em: <https://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/448b683bce4ca84704256c0b00651e9d/fe9c2343a02429470425751c0047504e?OpenDocument>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MATO GROSSO DO SUL. Lei nº 4.900, de 27 de julho de 2016. Altera a Lei nº 3.594/2008. Campo Grande, MS: Governo do Estado, 2016. Disponível em: <https://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/448b683bce4ca84704256c0b00651e9d/b696c92df8d17c4b04257ffe0041b6e7?OpenDocument>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MATO GROSSO DO SUL. Assembleia Legislativa. Projeto de Lei nº 218/2025. Altera a Lei nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008. Campo Grande, MS: Assembleia Legislativa, 2025. Disponível em: <https://sgpl.consulta.al.ms.gov.br/sgpl-publico/#/linha-tempo?idProposicao=328077>. Acesso em: 17 abr. 2026.

PINHO, Lenita Leite. Cotas raciais: impactos e desafios. Trabalho apresentado ao 50º Congresso Nacional dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal. [S.l.]: Associação Nacional dos Procuradores dos Estados e do Distrito Federal (ANAPE), 2024. Disponível em: https://anape.org.br/media/com_submissoes/files/Cotas---Impactos-e-Desafios-20240916-120304.pdf. Acesso em: 17 abr. 2026.

RAMALHO, Dimas. Diversidade nos sistemas de justiça e de controle externo. São Paulo: Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/publicacoes/artigo-diversidade-sistemas-justica-e-controle-externo>. Acesso em: 17 abr. 2026.

SALVADOR, Mario Ney Rodrigues. Urbanização e formas de resistência indígena na cidade de Campo Grande-MS: industrialização, relações de trabalho e territorialização étnica. 2020. 155 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade) – Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2020. Disponível em: <http://rima.ufrrj.br/jspui/handle/20.500.14407/11577>. Acesso em: 17 abr. 2026.

SILVA, Luiz Felipe Barros Lima da; MAURO, Victor Ferri. Migrações Terena para a periferia de Campo Grande (MS): a manutenção de relações tradicionais de parentesco em contextos urbanos. Revista Espacialidades, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 162-187, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21680/1984-817X.2019v15n02ID20304>. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/espacialidades/article/view/20304>. Acesso em: 17 abr. 2026.

VIANA, Rafael Rocha; TOKARSKI, Carolina Pereira. Burocracia representativa: uma (re)produção de desigualdades de gênero e raça no setor público federal? NAU Social,

Salvador, v. 10, n. 19, p. 65–84, nov. 2019/abr. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/33968>. Acesso em: 17 abr. 2026.

VIEIRA, Carlos Magno Naglis; NAGLIS, Suzana Gonçalves Batista. Povos indígenas em contexto urbano: as tensões e os desafios na busca pela afirmação étnica na cidade. Revista NUPEM, Campo Mourão, v. 15, n. 36, p. 257-271, set./dez. 2023. DOI: <https://doi.org/10.33871/nupem.2023.15.36.257-271>. Disponível em: <https://periodicos.unespar.edu.br/nupem/article/view/4876/5698>. Acesso em: 17 abr. 2026.