

PL DE COTAS

SERVIÇO PÚBLICO

Audiência Pública
sobre a proposta de
Nova Lei de Cotas no
Serviço Público



MINISTÉRIO DOS
POVOS INDÍGENAS

MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E
SEGURANÇA PÚBLICA

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

MINISTÉRIO DA
IGUALDADE
RACIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



● Justificativa I: A importância das Cotas no Serviço Público:

- As **cotas são um tipo de ação afirmativa**, que tem como objetivo reverter disparidades históricas em favor de certo grupo discriminado (por exemplo: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras, entre outros).
- Em 2014, a partir da Lei 12.990/2014, a Administração Pública Federal passou a adotar o sistema de cotas para pessoas negras nos concursos públicos. A principal justificativa para a formulação e implementação desta medida está baseada em **dados que apontam uma desproporção entre pessoas negras e brancas nos cargos efetivos das Carreiras da Administração Pública Federal**.
- Essa política pública tem como objetivo justamente promover a igualdade e a diversificação do perfil étnico-racial dos servidores públicos federais.
- As **cotas nos concursos são um importante mecanismo de redução das desigualdades sociais, já que o ingresso no setor público é uma das principais estratégias de ascensão social das pessoas negras brasileiras**.



● Justificativa II: Burocracia representativa

- Uma burocracia estatal diversa e representativa da sociedade é essencial para o desenvolvimento de políticas públicas mais responsivas às necessidades da população.
- Pesquisas nacionais e internacionais apontam que a diversidade racial e de gênero contribui para a inovação, já que indivíduos com diferentes experiências, perspectivas, conexões comunitárias e visões é benéfico e enriquecedor para as instituições.
- Ou seja, **a diversidade étnico-racial é um elemento-chave para o processo de produção de políticas e para o desenvolvimento de outras abordagens para a solução de problemas.**



● De acordo com a lei quem tem direito às cotas?

- A lei atual prevê que a reserva de 20% das vagas para as pessoas negras, o que de acordo com a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) significa o somatório das pessoas pretas e das pessoas pardas.
- Destaca-se que **a definição de pessoas negras está fundamentada no inciso IV do art. 1º do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010):**

Art. 1o Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

IV - **população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas**, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga. (grifo nosso)



● Quais foram os avanços da Lei 12.990/2014?

- Os estudos indicam que houve um aumento do número de novos servidores, considerando-se o critério racial. Ou seja, mais negros estão conseguindo ingressar nas carreiras federais do serviço público.
- Porém, o **crescimento do estoque de servidores efetivos negros ainda não foi suficiente para termos uma participação mais igualitária das pessoas negras na administração pública.**
- Ademais, há muita **disparidade entre as diferentes carreiras federais** e muitas nunca realizaram concurso aplicando a reserva de cotas no período.
- O avanço alcançado é insuficiente para a adequada representação de pessoas negras nas carreiras públicas federais.
- Para garantirmos uma maior equidade racial precisamos manter a política de cotas raciais nas carreiras do serviço público federal.



● Prorrogação da Lei e necessidade de aperfeiçoamento

- A **Lei 12.990/2014 tem prazo de vigência de 10 anos**, isso significa que **vence em junho de 2024**.
- Antes do vencimento é fundamental aprovação de uma nova Lei, que considere os resultados das avaliações e **promova algumas melhorias e aperfeiçoamentos aos texto atualmente vigente**.
- Nos últimos meses, o Ministério da Igualdade Racial, em conjunto com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Público e o Ministério da Justiça realizaram um esforço para analisar o período de 10 anos de implementação da Lei e verificar quais seriam os aperfeiçoamentos necessários na sua prorrogação. Para isso, analisamos:
 - As avaliações sobre a implementação da Lei
 - Algumas decisões judiciais relacionadas à Lei, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) 41/2017;
 - Informações fornecidas pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (MGI) sobre concursos recentes e a implementação da lei, e os materiais produzidos no período.



● Prorrogação da Lei e necessidade de aperfeiçoamento

- Verificamos que, na prorrogação da Lei, alguns aspectos precisam ser aperfeiçoados para garantir sua melhor implementação e a efetivação dessa política pública:
 - Que a reserva de vagas deve ser aplicada sobre todas as vagas que surgirem durante a validade do certame, incluindo as vagas de cadastro de reserva e, assim, dar aplicabilidade à orientação do STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41/2017, na qual foi firmado o entendimento de que "**os percentuais de reserva de vagas devem valer para todas as fases dos concursos**" e "**a reserva deve ser aplicada em relação a todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas naquelas oferecidas no edital de abertura)**".
 - A obrigatoriedade de inscrição de pessoas negras, para posterior provimento em vagas de cadastro de reserva ou novas vagas que surjam na validade do certame, mesmo quando número de vagas for inferior ao número mínimo.
 - O objetivo é garantir que a reserva de vagas será aplicada no caso do surgimento de novas vagas durante o período de validade do concurso, já que, segundo pesquisas recentes, muitos concursos com número de vagas inferior ao mínimo previsto na Lei não abriam a inscrição para candidatos negros e, posteriormente, vagas novas surgiam e não haviam pessoas negras inscritas para que fosse possível aplicar a reserva de vagas.



● Prorrogação da Lei e necessidade de aperfeiçoamento

- Evitar o fracionamento de vagas em vários editais (algo que tem prejudicado a implementação da Lei atualmente vigente).
 - É fundamental lidar com o problema do fracionamento de vagas, o qual foi amplamente discutido pelas pesquisas que analisaram a implementação da Lei nº 12.990/2014.
 - O assunto também já foi analisado pelo STF na Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) nº 41 julgada em 2017: **"deve-se aglutinar, sempre que possível, as vagas em concursos com baixo número de vagas"**.
- As pessoas negras aprovadas ou nomeadas dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computadas para efeito do preenchimento das vagas reservadas. Trata-se de algo já previsto na lei atual, mas a interpretação das bancas em concursos recentes mostra a necessidade de aperfeiçoamento da redação para mais clareza e segurança



Obrigada!

Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas,
Combate e Superação do Racismo

Diretoria de Políticas de Ações Afirmativas

separ@igualdaderacial.gov.br

dpa@igualdaderacial.gov.br

MINISTÉRIO DOS
POVOS INDÍGENAS

MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E
SEGURANÇA PÚBLICA

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

MINISTÉRIO DA
IGUALDADE
RACIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

SERVIÇO PÚBLICO

PLANEJAMENTO DE
COTAS