

PL DE COTAS

SERVIÇO PÚBLICO

Dados e referências



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



Sumário

- 3 Introdução
- 5 Dados sobre mercado de trabalho
- 13 Dados sobre o serviço público
- 19 Perfil étnico-racial do funcionalismo público
- 24 Dados da avaliação da Lei nº 12.990/2014
- 28 Burocracia Representativa
- 31 Por um serviço Público com a cara do Brasil



PL DE
COTAS SERVIÇO PÚBLICO



Introdução

A Lei nº 12.990/2014, conhecida como Lei de Cotas no serviço público, garante aos candidatos negros a reserva de 20% das vagas em concursos públicos.

Em vigor desde 2014, já foram dez (10) anos de sua implementação, os indicadores em relação ao mercado de trabalho e as desigualdades expressam e justificam a necessidade da Lei.

Neste momento, o Congresso Nacional está deliberando sobre a renovação e os aprimoramentos necessários para continuidade da Lei.

PL DE
COTAS

Introdução

A Lei de Cotas no serviço público representa um importante instrumento de promoção da igualdade racial. No mercado de trabalho, as cotas abrem portas para que pessoas negras tenham acesso a oportunidades nas carreiras de Estado.

Por meio do acesso ao serviço público pessoas negras alcançam a estabilidade profissional, boa remuneração e condições de vida digna para suas famílias e comunidades.

PLDE
COTAS



Dados sobre Mercado de Trabalho





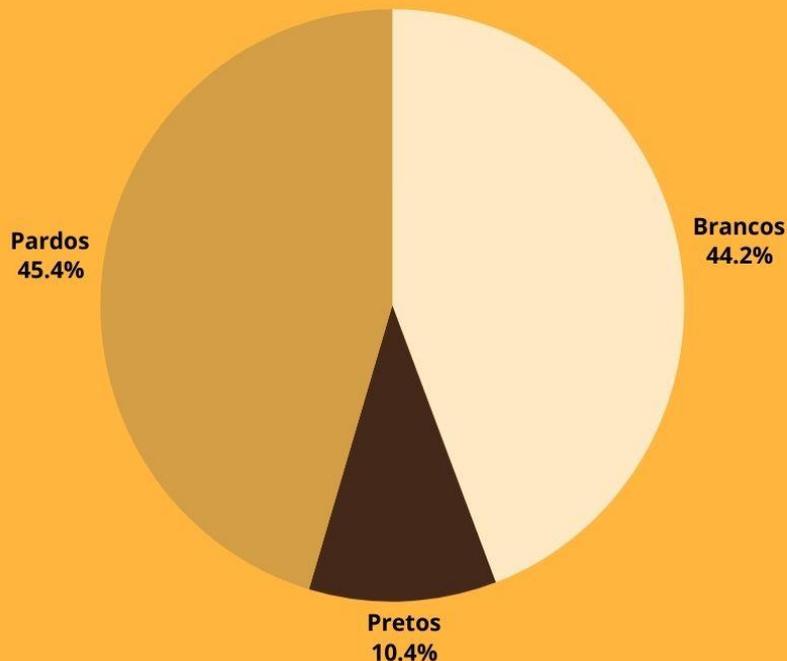
Mercado de Trabalho

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021, o mercado de trabalho do Brasil abarcava uma quantidade total de 103,1 milhões de indivíduos, considerando ocupados e desocupados.





Mercado de Trabalho:

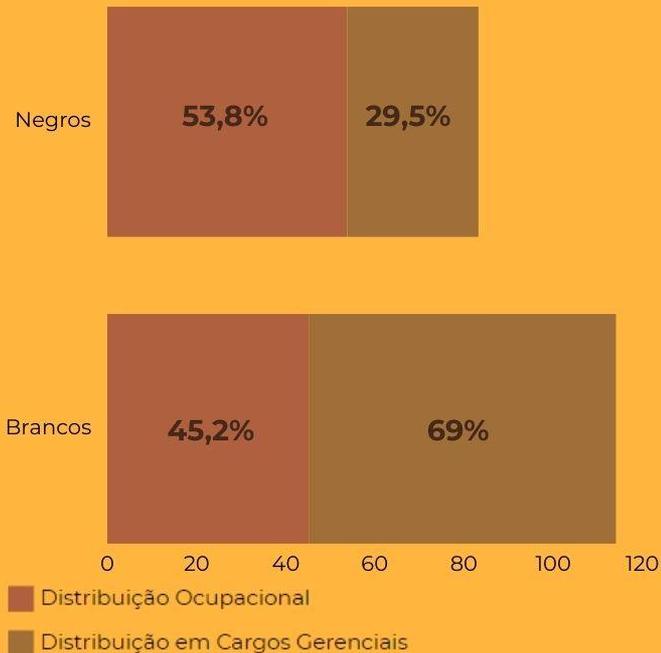


Perfil racial das pessoas na força de trabalho (ocupadas e desocupadas) no Brasil, 2021:

**10,4% entre os pretos;
45,4% entre os pardos;
44,2% entre os brancos.**



Mercado de Trabalho e Ocupação de cargos gerenciais



Distribuição de negros e brancos ocupados e quantos estão em cargos gerenciais:

Negros:

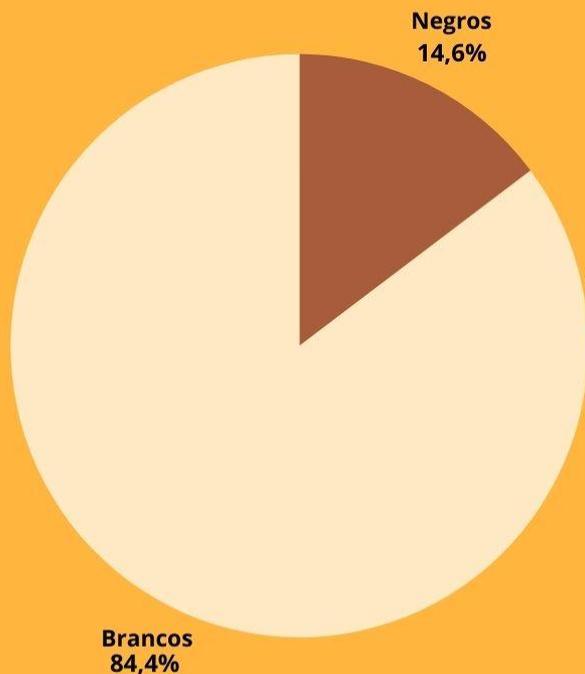
- **53,8% Ocupados;**
- **29,5% em cargos gerenciais.**

Branco:

- **45,2% Ocupados;**
- **69% Em cargos gerenciais.**



Mercado de Trabalho e Ocupação de cargos gerenciais



Observa-se que, à medida que o rendimento aumenta, a proporção de pessoas pretas ou pardas diminui. Em 2021, na classe de rendimento mais elevada, apenas 14,6% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram pretas ou pardas, em contraste com os 84,4% de indivíduos brancos nesses mesmos cargos.

Proporção entre negros e brancos na classe de rendimento mais elevada e ocupando cargos gerenciais:

Negros:

- **14,6% Ocupados;**

Branco:

- **84,4% Ocupados;**



Informalidade no Mercado de Trabalho

A informalidade no mercado de trabalho está associada à ausência de acesso a direitos fundamentais, como salário mínimo e benefícios trabalhistas, e contribui para o agravamento das vulnerabilidades e da pobreza monetária da população negra.

A quantidade de pessoas em ocupações informais é de 43,4% entre os negros; 47% entre os pardos e 32,7% entre os brancos.



(Crédito: Marcelo Camargo Agência Brasil)



Renda

O trabalho é fundamental como fonte de renda para a aquisição de bens e serviços, a fim de estabelecer o padrão de consumo tanto de indivíduos quanto de famílias.

No entanto, em 2021, houve diferenças significativas nos rendimentos médios por hora entre diferentes grupos raciais. Enquanto o rendimento médio por hora para pessoas ocupadas brancas foi de R\$ 19, os valores para pessoas pretas e pardas foram significativamente inferiores, totalizando R\$ 10,9 e R\$ 11,3, respectivamente.





Renda

Em 2021, o rendimento médio domiciliar per capita da população branca, que foi de R\$ 1.866, era quase o dobro do verificado para a população preta, com R\$ 965, e para a população parda, com R\$ 945.





Dados sobre Serviço Público





Serviço público

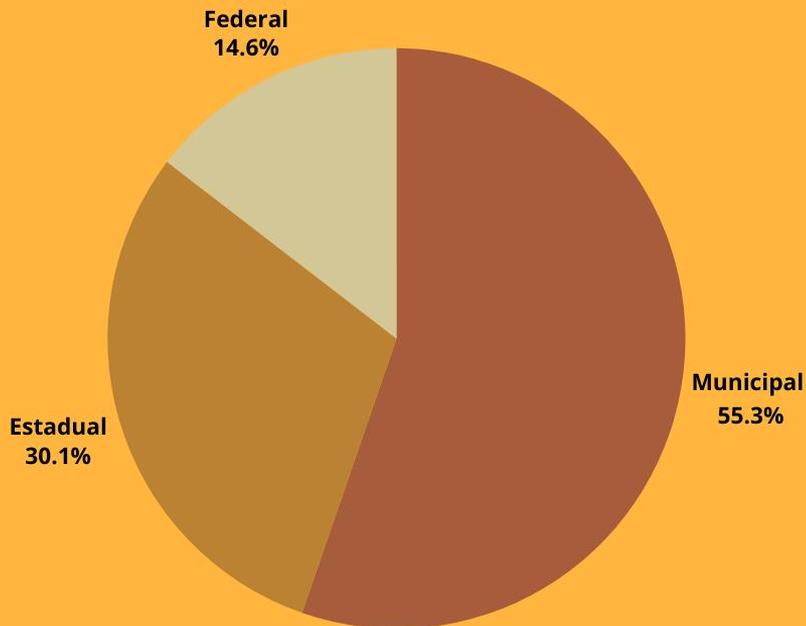
Em 2019, o setor público correspondia a **12,5% do total de vínculos de trabalho no Brasil.**

Houve um aumento significativo desses vínculos, passando de 5,1 milhões para 11,4 milhões, nas últimas décadas. A maior concentração desses vínculos no serviço público é observada nos municípios, com um notável aumento de 276% entre os anos de 1985 e 2017. No âmbito estadual, registrou-se um aumento de 32% nos novos vínculos, enquanto que no nível federal, o incremento foi de 10%.





Perfil étnico-racial do funcionalismo público



Do total de negros ocupados no setor público, 55,3% estão em nível municipal, 30,1% em nível estadual e **14,6% em nível federal**. Notavelmente, apenas 7% das mulheres negras estão inseridas nesse setor.

Distribuição de negros ocupados no serviço público:

55,3% Municipal;
30,1% Estadual;
14,6% Federal.



Perfil étnico-racial do funcionalismo público

Os negros estão predominantemente concentrados no nível municipal do setor público, onde as atividades de implementação de políticas públicas são mais frequentes e as remunerações médias são menores em comparação com outros níveis.



Perfil étnico-racial do funcionalismo público

Entre 1999 e 2020, observou-se nacionalmente, em todos os níveis federativos, aumento no percentual de pretos e pardos, passando de 30,8% para 35,1%.

No mesmo período, o percentual de servidores brancos também aumentou, de 48,2% para 56,6%. Em relação aos servidores indígenas os dados permaneceram representando apenas 0,3% do total ao longo de toda a série analisada.



Lei de Cotas

Em 9 de junho de 2014, foi promulgada a Lei nº 12.990/2014, conhecida como Lei de Cotas no serviço público, que determinou a reserva de vagas para negros na administração pública federal, tanto direta quanto indireta.

**LEI
COTAS**

Perfil étnico-racial do funcionalismo público

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o maior percentual de negros está na administração direta, que compreende o Poder Executivo, representando **37,6% do total**. Em 2020, foi possível observar aumento significativo na participação de negros na administração direta, passando de 32,0% para 37,6%, bem como nas autarquias, onde esse percentual aumentou de 25,8% para 33,5%. Esses dados refletem avanço na promoção da diversidade e inclusão no serviço público.

PLIDE
COTAS



A composição racial dos servidores em cargos de nível superior

Em 2020, os homens brancos representam a maior parte dos cargos, com 36,3%, seguidos pelas mulheres brancas, com 28,8%. Em contrapartida, os homens negros ocupam **15,6%** desses cargos, enquanto as mulheres negras representam **11,7%**.





A composição racial dos servidores em cargos de nível superior

Quando analisamos cargos específicos, como delegados da Polícia Federal (PF) e auditores da Receita Federal, observamos uma disparidade significativa. Homens brancos compõem 61,6% dos delegados da PF e 57,2% dos auditores da Receita Federal, enquanto os homens negros ocupam apenas 17,1% e 11,6% dessas carreiras, respectivamente.



A composição racial dos servidores em cargos de nível superior

A maior participação de homens negros é no magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT), como professores dos Institutos Federais, representando 21,5% do corpo docente nessa área específica.

Para as mulheres negras, a participação percentual só ultrapassa os 10% nas carreiras de magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) e magistério superior, atingindo, respectivamente, 14,9% e 10,2%.

PLDE
COTAS

A composição racial dos servidores em cargos de nível superior

Em contrapartida, em áreas como auditoria da Receita Federal, delegacia da Polícia Federal e diplomacia, a representatividade das mulheres negras é extremamente baixa, não chegando a 3% do total de servidores ativos.

PLIDE
COTAS

PL DE **COTAS** SERVIÇO PÚBLICO

**Dados da avaliação da
Lei nº 12.990/2014**

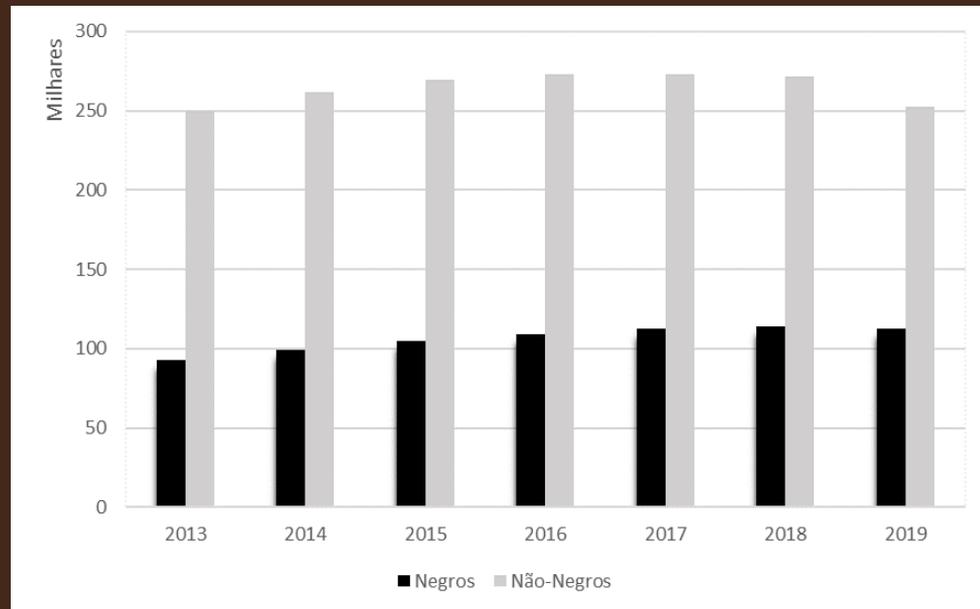




As avaliações da Lei 12.990/2014, em linhas gerais, indicam que houve reduzido acréscimo de pessoas negras ao estoque do quadro funcional da Administração Pública Federal.

É possível observar que há um **gradual aumento do número de servidores concursados negros, saindo de 92.921 (28%) servidores, em 2013, chegando a 112.957 (30%), em 2019.**

Isso **justifica necessidade de continuidade da política.**



Fonte: Enap/UnB - 2021



Pesquisa ENAP/UNB concluiu que a política de cotas no serviço público, estabelecida pela Lei nº 12.990/2014, **não conseguiu garantir a reserva de vagas para negros no percentual estabelecido em lei de 20%.** O máximo foi 2017, com aproximadamente 17%.

Há três possíveis explicações: (1) o fracionamento de vagas em cargos/regiões; (2) o não cumprimento da Lei no momento da nomeação; e (3) a ausência de candidatos negros aprovados em número suficiente para preencher as vagas reservadas.

Figura 1 – Aprovados Cotistas por ano - SIAPE



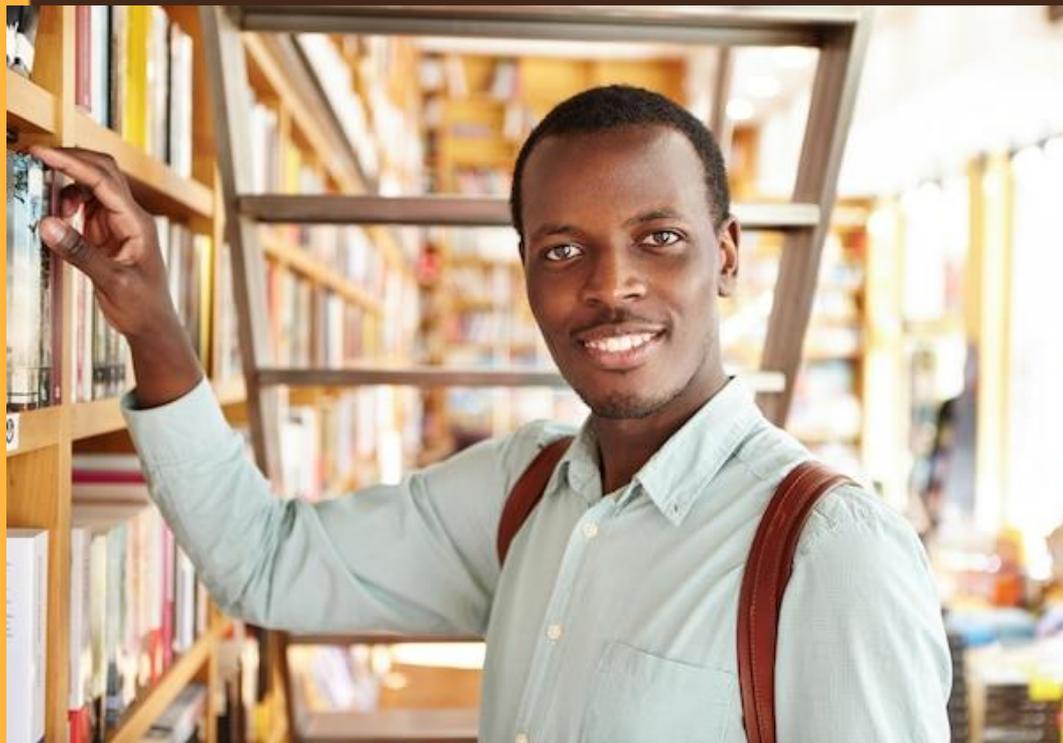
Fonte: Elaboração própria ENAP/UnB



O caso do cargo **professor de magistério superior** é crítico, devido a fragmentação das vagas por parte das Universidades Federais. O quadro entre 2015 e 2019 foi de:

- **16.994 novos professores** contratados entre 2015 e 2019;
- **Apenas 90** entraram pela **reserva de vagas** para negros;
- **Representa 0,53%** de novos contratados em vagas reservadas para negros.

Fonte: Enap/UnB - 2021



PL DE
COTAS SERVIÇO PÚBLICO

**Burocracia Representativa:
Por um serviço Público com a cara do
Brasil**



Burocracia Representativa

A participação equitativa entre homens e mulheres, bem como entre pessoas de diferentes grupos étnico-raciais na administração pública tem o potencial de aumentar a representação política dos interesses e perspectivas de diferentes grupos sociais. Isso pode contribuir para uma **governança mais inclusiva e sensível às diversas necessidades e realidades da população.**

A burocracia representativa pode ser poderosa para construir um futuro mais justo e inclusivo para toda população brasileira. Ao garantir a representação adequada de diferentes grupos étnico-raciais, de gênero e sociais na administração pública, promoverá políticas públicas e práticas que atendem às necessidades de toda a sociedade.

PLIDE
COTAS

Burocracia Representativa

A Lei 12.990/2014 tem desempenhado papel fundamental na reversão das disparidades presentes nos quadros funcionais do Estado Brasileiro.

Ao garantir a equidade de gênero e raça na alta burocracia, esta lei se torna um instrumento crucial na promoção da igualdade racial.

A diversidade é essencial para a implementação de políticas públicas inclusivas, assegurando que as pessoas negras tenham a capacidade de participar da tomada de decisões e ocupar cargos de liderança.

PLDE
COTAS



Por um serviço Público com a cara do Brasil

O Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional tem como objetivo renovar a Lei 12.990/2014, que tem prazo de vigência em 9 de junho de 2014.

Além da renovação é fundamental **APRIMORAR a Lei** de Cotas no serviço público. Alguns pontos de aprimoramento em discussão são:

- Ampliação do percentual da reserva de vagas de 20% para 30%. É essencial acelerar o processo de diversificação da composição dos quadros funcionais da Administração Pública Federal, para tanto é necessário que mais pessoas negras ingressem pelas cotas.
- Inclusão de indígenas e quilombolas entre os beneficiários. É fundamental ampliar os grupos de beneficiários, incluindo indígenas e quilombolas grupos étnicos também sub-representados na Administração Pública Federal.
- Proposta para evitar o fracionamento de vagas. Esse foi gargalo recorrente na implementação da 12.990/2014, que prejudicou o ingresso de mais pessoas negras nos últimos anos.
- Estabelecimento de mecanismos para acompanhamento da política de ações afirmativas no Serviço Público, a ser realizado pelo Poder Executivo. Ação necessária para dar suporte às atividades de monitoramento e avaliação de políticas públicas.

Por um serviço Público com a cara do Brasil

**Acompanhe a tramitação legislativa e
Apoie o aprimoramento das cotas no serviço público!**



A Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas,
Combate e Superação do Racismo (SEPAR)

Diretoria de Políticas de Ações Afirmativas

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

**PLIDE
COTAS**