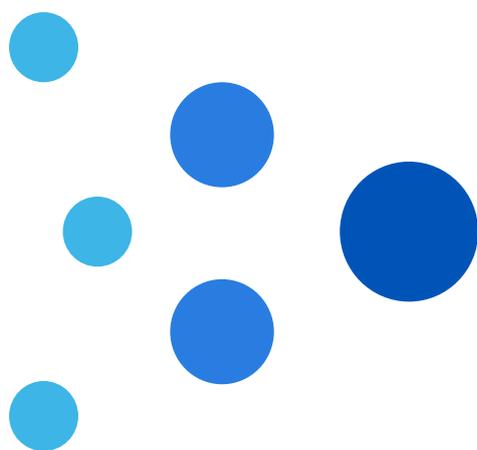


Panorama da legislação brasileira

da promoção da diversidade
no setor público



VAMOS

TRANSFORMAR LIDERANÇAS
NO SETOR PÚBLICO E TERCEIRO SETOR

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO
Lemann 

 **humanize**

República.org



Movimento
Pessoas à Frente
JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

 **sbdp**
sociedade brasileira
de direito público

Apresentação

O Movimento Pessoas à Frente tem a convicção de que uma boa política de lideranças e gestão de pessoas no setor público são centrais para transformar o país. Somos uma iniciativa suprapartidária que busca construir coletivamente diretrizes e evidências com objetivo de contribuir para uma gestão mais efetiva do Estado brasileiro, que entregue melhores serviços e políticas públicas para a população. Além disso, ajudamos a construir e viabilizar propostas que criem melhores condições de trabalho para gestores públicos, com foco em lideranças.

Contamos com especialistas, parlamentares, integrantes dos poderes públicos federal e estadual, sindicatos e terceiro setor com visões políticas, sociais e econômicas plurais. Acreditamos que um melhor Estado precisa de evidências de qualidade para pautar suas políticas públicas. Conhecer e compreender profundamente a realidade brasileira e internacional é fundamental para termos decisões melhores e alcançarmos políticas públicas mais eficazes.

Por isso, lançamos a coleção **“Conhecimento em Movimento”**, que reúne os estudos produzidos pelo **Movimento Pessoas à Frente** para contribuir com o debate sobre lideranças públicas, gestão de pessoas, diversidade, equidade, transparência de dados e outros temas relevantes para as agendas com os quais trabalhamos.

Em 2023, lançaremos os textos completos e os respectivos sumários executivos dos seguintes estudos:

1. Sistema de alta direção no Brasil: o que podemos aprender com (as experiências) o Chile e a França
2. Panorama da legislação brasileira da promoção da diversidade no setor público
- 3: Segurança jurídica para lideranças públicas e o “apagão das canetas”
- 4: Cargos em comissão: as tendências dos julgamentos do TCU e do STF

Convidamos você à leitura, às reflexões e ao debate.

Depois da leitura, entre em contato com a gente nas nossas redes. Queremos saber sua opinião e seguir em diálogo, mantendo o conhecimento sempre em movimento.

Secretaria Executiva

Movimento Pessoas à Frente



Relatório

Mecanismos jurídicos de promoção da diversidade no setor público: Uma radiografia do cenário atual

Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp

Coordenação executiva: Conrado Tristão.

Equipe: Ana Luiza Calil, Anna Carolina Migueis, Camila Castro Neves e Ricardo Alberto Kanayama.

Apoio

Vamos (Fundação Lemann, Instituto Humanize, República.org)
Movimento Pessoas à Frente

Introdução

Dados recentes mostram um cenário preocupante para a diversidade no setor público, tanto no tocante ao perfil étnico-racial como de gênero.¹

Embora, em 2020, 56% da população brasileira se declarasse negra,² no Poder Executivo Federal, apenas 30% dos servidores se declararam e 5%, pardos, dos quais apenas 14% ocupam cargos de liderança. Além disso, brancos ocupam 65% dos cargos de nível superior, chegando a ocupar 80% dos cargos da alta administração (como na carreira de Procurador Federal).

No tocante ao gênero, os dados mostram que mulheres ocupam a maioria dos postos do Executivo e do Judiciário federais e 46% das posições do Legislativo federal. Contudo, continuam sub representadas em cargos de lideranças, respondendo por apenas 30% das funções comissionadas da administração federal.

Medidas de importância prática e simbólica têm buscado reverter esse quadro, e promover a diversidade no setor público. É o caso, por exemplo, do Decreto Federal 11.443/2023, que determina o preenchimento, por pessoas negras, de no mínimo 30% dos cargos em comissão e funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A norma prevê, ainda, o estabelecimento de percentual mínimo dessas vagas a ser preenchido por mulheres.

Nesse contexto, e como há muito a ser feito, quais são os instrumentos jurídicos existentes para promover a diversidade no setor público brasileiro? Mapear essas ferramentas é o objetivo do presente relatório.

¹Ver "Atlas do Estado brasileiro" (IPEA), disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>.

²Ver "Característica Étnico-raciais da população" (IBGE), disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>.

1. Radiografia dos instrumentos de promoção da diversidade no setor público

Este documento fará uma radiografia dos mecanismos jurídicos de promoção da diversidade no setor público. Para tanto, foi desenvolvida pesquisa que compreendeu o levantamento de normas no âmbito nacional, federal e estadual. Isto é, buscaram-se normas editadas pela União, pelos 26 estados do Brasil e pelo Distrito Federal (daqui em diante agrupado junto aos estados).

A busca foi feita por meio digital, a partir de diferentes locais de busca: (i) sites oficiais dos respectivos poderes Legislativo e Executivo de cada ente federativo; (ii) editais recentes de concursos públicos; (iii) pesquisas livres no buscador Google; e (iv) por meio do site especializado (leisestaduais.com.br).

Foram utilizadas as seguintes palavras-chave: hipossuficiência; pessoas com deficiência; PCD; cotas; quilombola; gênero; inclusão; diversidade; PPI; afrodescendentes; negros; LGBT; transexual; indígenas; reserva de vagas.

Além disso, foi utilizado como recorte temporal o marco da promulgação da Constituição Federal de 1988 até novembro de 2021.

Foram excluídas do levantamento normas que tivessem por foco cargos eletivos (no Legislativo estadual, por exemplo) e voltadas à promoção da diversidade na seleção de alunos e alunas para o ensino público.

Ao todo foram identificados 122 diplomas legais, entre os quais: normas constitucionais, leis ordinárias, leis complementares e decretos. Tais diplomas foram separados em dois grupos: o primeiro grupo reúne normas prevendo reserva de vagas para funções públicas (113 diplomas); o segundo grupo é composto por normas que disciplinam outras formas de promoção da diversidade (9 diplomas).

O relatório segue da seguinte forma: apresentação das normas prevendo reserva de vagas para funções públicas; e apontamentos relevantes para a construção de políticas públicas voltadas à diversidade no setor público.

2. Promoção da diversidade por meio da reserva de vagas em processos seletivos

A análise da legislação é feita a partir de três perspectivas:

a) Existência de normas de reserva de vagas:

O objetivo aqui é verificar a existência de normas prevendo, de modo efetivo, a reserva de vagas em processos seletivos para funções públicas.

A seguir são apresentados exemplos de normas prevendo a reserva de vagas para diferentes tipos de vínculos.

A primeira norma, do Rio de Janeiro, traz exemplo de promoção da diversidade a partir da garantia de igualdade de participação em concursos públicos a pessoas com deficiência.



Lei 7.329/2016 do Estado do Rio de Janeiro

Art. 29. Fica assegurado, à pessoa com deficiência, o direito de se inscrever em concurso público, processos seletivos ou quaisquer outros procedimentos de recrutamento de mão de obra, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo ou emprego público cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

O segundo exemplo, de Pernambuco, é a norma que reserva número de vagas a pessoas com deficiência.

Lei 14.538/2011 do Estado de Pernambuco³

*Art. 22. Nos **concursos públicos** será reservado o percentual de 5% (cinco por cento) e o mínimo de uma vaga para pessoas com deficiência*

O terceiro exemplo consiste em norma voltada à promoção da diversidade no âmbito das contratações temporárias, voltada à população negra.

Lei 13.182/2014 do Estado da Bahia⁴

Art. 49. Fica instituída a reserva de vagas para a população negra nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de pessoal no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta Estadual, correspondente, no mínimo, a 30% (trinta por cento) das vagas a serem providas.

*§ 1o A reserva de vagas de que trata o caput deste artigo aplica-se aos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como aos processos seletivos para **contratações temporárias** (...).*

Por fim, o quarto exemplo, de São Paulo, é de norma voltada à promoção da diversidade em estágios públicos. O dispositivo volta-se a pretos, pardos e indígenas.

Decreto 59.900/2013 do Estado de São Paulo⁵

Art. 2o. O Programa Estadual de Inclusão será implementado por meio das seguintes ações:

I - estabelecimento de sistema de pontuação diferenciada, em favor de pretos, pardos e indígenas: (...);

*b) em processos seletivos destinados à **admissão de estagiários**;*

³Institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco.

⁴Institui o estatuto da igualdade racial e de combate à intolerância religiosa do estado da Bahia e dá outras providências.

⁵Institui o Programa Estadual de Inclusão, alusivo à participação de pretos, pardos e indígenas em concursos públicos e dá providências correlatas.



b) Processos seletivos abrangidos pela reserva de vagas:

Após a verificação quanto à existência de normas, é feito mapeamento quanto aos tipos de processos seletivos abrangidos pela reserva (para cargos efetivos, contratos temporários, estágio etc.).

c) Abrangência das normas prevendo reserva de vagas:

Por fim, há análise quanto à abrangência institucional das normas mapeadas – isto é, se abrangem apenas postos no Executivo ou se abarcam também Legislativo e Judiciário.

2.1. Reserva de vagas para pessoas com deficiência

Panorama jurídico

A partir de reforma realizada em 1988, a Constituição Federal passou a prever que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.⁶

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, de abrangência nacional, considera “pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.⁷

O Estatuto ainda estabelece como crime “obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência”.⁸

Legislação federal

Em âmbito federal, o Estatuto do Funcionalismo Público⁹ prevê que “às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”.¹⁰

O Decreto 9.508/2018 garante à pessoa com deficiência o direito de “se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos” em concursos públicos e processos seletivos para contratações por tempo determinado.¹¹ A norma reserva, no mínimo, 5% das vagas oferecidas no âmbito do processo seletivo.¹²

⁶Art. 37, VIII.

⁷Lei 13.146/2015, art. 2º, caput.

⁸Art. 98.

⁹Lei 8.112/1990.

¹⁰Art. 5º, § 2º.

¹¹Art. 1º, caput.

¹²Art. 1º, § 1º.



Legislação estadual

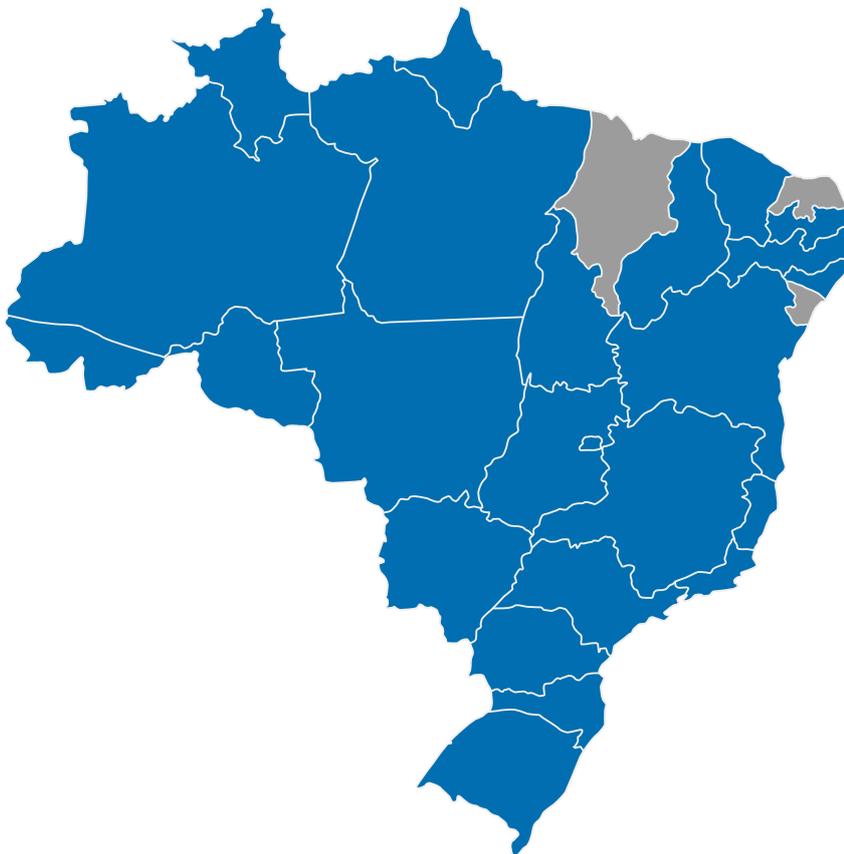
Após a apresentação da legislação federal, a presente seção se ocupa de mapear as normas estaduais prevendo reserva de vagas para pessoas com deficiência em funções públicas.

Existência de legislação

Com relação à existência de legislação, o levantamento mostra que 24 estados apresentam normas reservando vagas para pessoas com deficiência em processos seletivos. No entanto, em 3 estados não foram identificadas normas prevendo a reserva de vagas: MA, RN e SE.

Como fica claro, a maioria dos estados já apresenta normas reservando vagas em processos seletivos para pessoas com deficiência.

Estados com normas prevendo reserva de vagas para PCD em processos seletivos (em azul)



Processos de seleção abrangidos pela reserva de vagas

Processos de seleção em geral

Com relação aos tipos de processos seletivos abrangidos pela reserva de vagas, foram identificados: 4 estados com normas prevendo reserva de vagas para pessoas com deficiência em processos de seleção em geral (“concurso público, processos seletivos ou quaisquer outros procedimentos de recrutamento de mão de obra”¹³). Os estados são: RJ, PR, SC e AC.

Concursos públicos e processos seletivos simplificados

Em 2 estados existem normas prevendo reserva de vagas para pessoas com deficiência tanto em concursos públicos como em processos seletivos simplificados para contratações por tempo determinado: PE e RO.

Concursos públicos e processos seletivos para estágio

Há apenas 1 estado com norma reservando vagas para pessoas com deficiência tanto no âmbito de concursos públicos como de processos seletivos para estágio: RS.

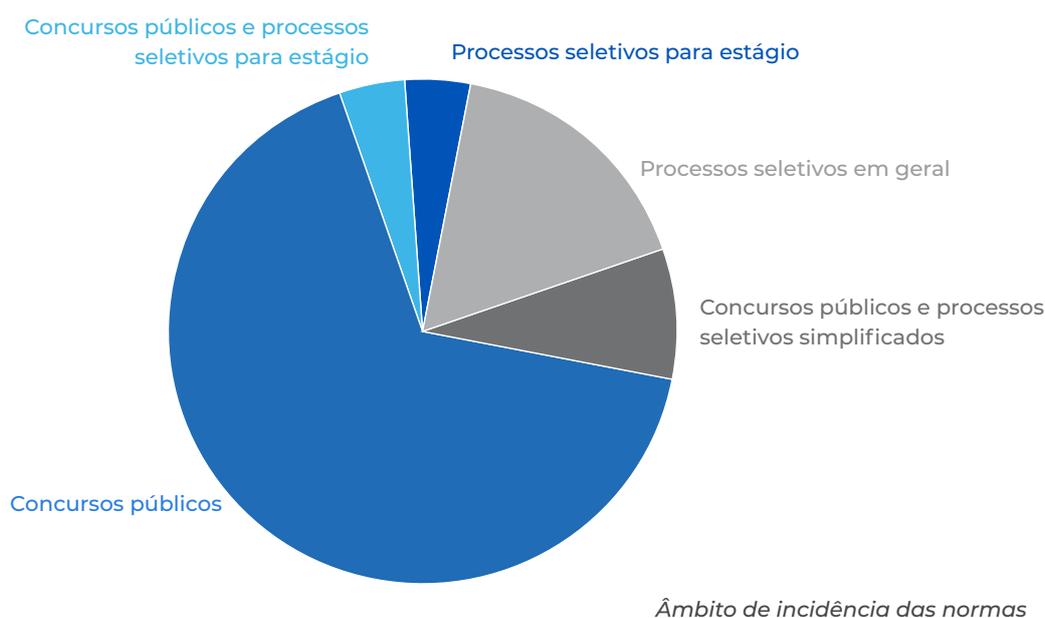
Concursos públicos

Dezesseis estados apresentam normas prevendo a reserva de vagas para pessoas com deficiência apenas em concursos públicos do Poder Executivo: SP, MG, ES, MT, BA, PA, AL, PI, TO, PB, MS, AM, GO, AP, RR e DF.

Processos seletivos para estágio

Por fim, um estado apresenta normas reservando vagas apenas no âmbito de processos seletivos para estágio: CE.

Quantidade de estados com normas prevendo reserva de vagas para pessoas com deficiência por tipo de processo seletivo



¹³Veja, por exemplo, a Lei do Estado do Rio de Janeiro 7.329/2016, art. 29.

Por fim, com relação ao âmbito de incidência das normas, o levantamento mostra que 20 estados apresentam normas voltadas apenas ao Executivo, enquanto 4 estados apresentam normas que abrangem Executivo, Legislativo e Judiciário

2.2. Reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais

Diferente do caso de pessoas com deficiência, a Constituição Federal não traz norma expressa prevendo a reserva de vagas em concursos públicos com base em critérios étnico-raciais. Em 2010 foi editado 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”.¹⁴ O diploma, apesar de ter abrangência nacional, não prevê reserva de vagas em processos seletivos.

Legislação federal

Em âmbito federal, o tema é disciplinado pela Lei 12.990/2014, segundo a qual “ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal”.¹⁵

O diploma prevê que “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)”.¹⁶

Importante ressaltar que, em 2017, o Supremo Tribunal Federal confirmou a constitucionalidade da reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais em concursos prevista na Lei 12.990/2014.¹⁷ Além disso, foi identificado decreto federal que “reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal”.¹⁸

Com relação aos tipos de processos seletivos abrangidos pelas reservas de vagas, o levantamento aponta a incidência de reservas com base em critérios étnico-raciais no âmbito dos concursos públicos e na seleção para estágio. Não foram identificadas, diversamente do que ocorre com as reservas para PCD, reservas de vagas com base em critérios étnico-raciais para os processos seletivos simplificados nas contratações por tempo determinado.

Com relação à abrangência das reservas de vagas, também não foi identificada norma geral para todos os Poderes – as normas aqui apresentadas, por exemplo, abarcam apenas o Poder Executivo. Contudo, no âmbito do Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça editou resolução prevendo “reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimentos de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário, inclusive de ingresso na magistratura”, no percentual mínimo de 20%.¹⁹

¹⁴Lei 12.288/2010, art. 1º, caput.

¹⁵Art. 1º, caput.

¹⁶Art. 1º, § 1º.

¹⁷DC 41, Plenário, min. rel. Roberto Barroso, j. 08.06.2017.

¹⁸Decreto federal 9.427/2018.

¹⁹Resolução CNJ 203/2015.



Legislação estadual

Após visão panorâmica da legislação federal, a próxima seção cuida das normas reservando vagas em processos seletivos no âmbito dos estados.

Existência de legislação

Com relação a negros e indígenas, o levantamento aponta que 4 estados apresentam normas disciplinando reserva de vagas para negros e indígenas: PE, RJ, ES e MS. Além disso, 7 estados contam com normas reservando vagas para pessoas negras: MT, BA, PR, MA, SE, CE e DF.

Em 16 estados, no entanto, não foram identificadas normas com reserva de vagas pautada em critérios étnico-raciais.

Estados com normas prevendo reserva de vagas para negros e indígenas (em azul) e apenas para negros (em verde)



Processos de seleção abrangidos pela reserva de vagas

Fica claro, portanto, que apenas a minoria dos estados apresenta normas reservando vagas para negros e indígenas em processos seletivos.

Concursos públicos e processos seletivos simplificados

Foram identificados 2 estados que contam com normas prevendo reserva de vagas com base em etnia tanto em concursos públicos como em processos seletivos simplificados para contratações por tempo determinado: ES e BA.

Concursos públicos

Outros 7 estados apresentam normas prevendo a reserva de vagas com base em etnia apenas em concursos públicos: RJ, MT, PR, MA, SE, MS e CE.

Processos seletivos para estágio

Apenas 2 estados preveem reserva de vagas com base em etnia no âmbito de processos seletivos para estágio: PE e DF.

Em relação à abrangência institucional, o levantamento identificou apenas um estado com norma de reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais que vale tanto para o Executivo como para os Poderes Legislativo e Judiciário (é o caso do RJ). Nos demais 10 estados foram identificadas apenas normas voltadas apenas ao Executivo.

Quantidade de estados com normas prevendo reserva de vagas com base em etnia por tipo de processo seletivo

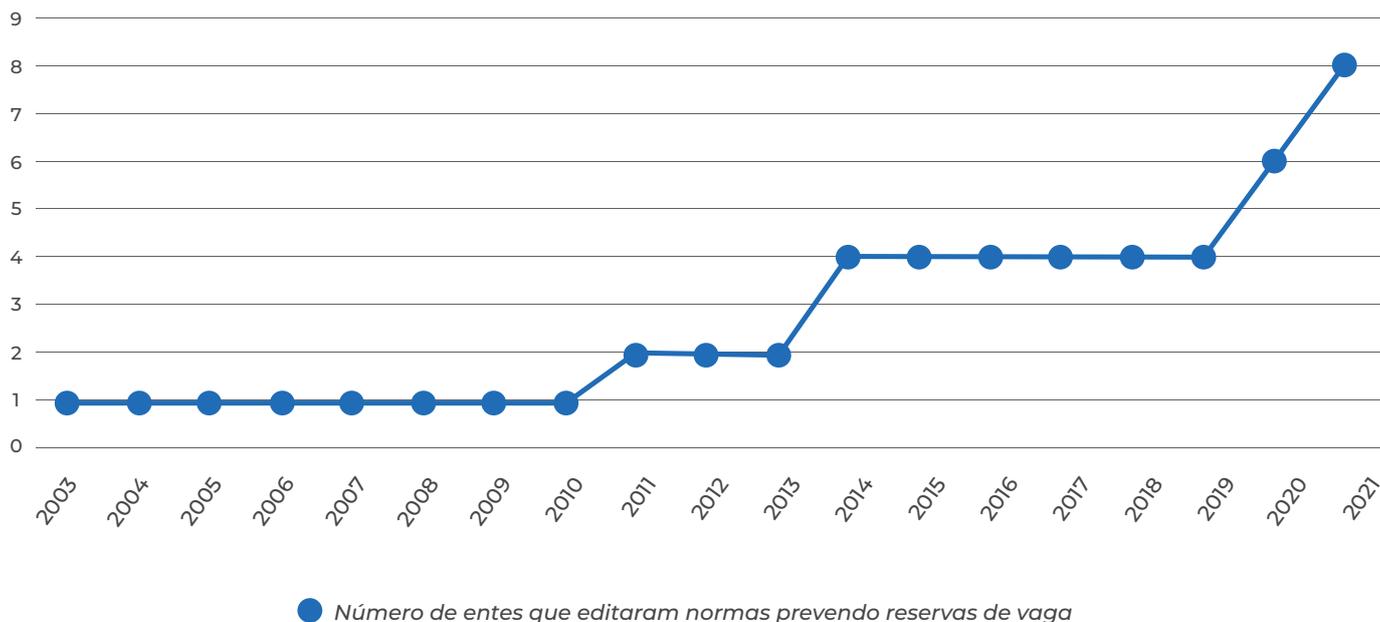


Feita essa apresentação panorâmica sobre a reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais, cabe agora um olhar específico sobre três questões relativas à reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras: a distribuição temporal da edição das normas; o método de comprovação do direito à reserva de vagas e o percentual de vagas reservadas.



Com relação à distribuição temporal das normas prevendo reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos, o mapeamento identificou os seguintes anos (dentro do recorte temporal da pesquisa): Paraná, 2003; Rio de Janeiro, 2011; Bahia e âmbito Federal, 2014; Piauí, 2017; Espírito Santo e Maranhão, 2020; e Mato Grosso do Sul e Ceará, 2021.

Distribuição temporal da edição de normas prevendo reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos

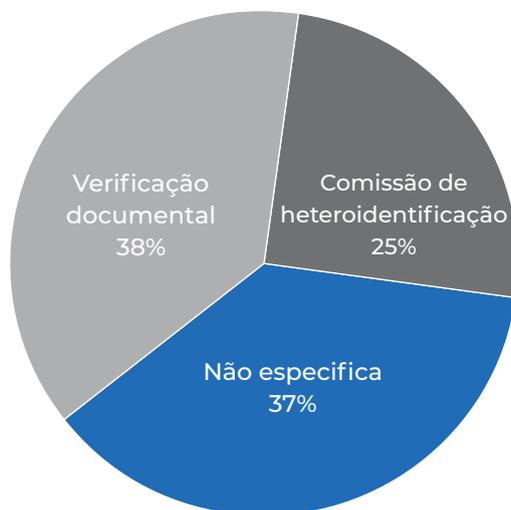


Como fica claro, após a primeira edição de norma com reserva para pessoas negras em 2003 (pelo Paraná), vários anos se passaram até que outros entes acompanhassem o movimento. Apenas em 2011 mais um ente editou norma sobre reserva de vagas, acompanhado por mais dois entes em 2014. Seguiu-se, então, lapso de cerca de 5 anos até que novas normas do tipo fossem editadas por outros entes. Em 2020, mais dois entes integraram o grupo, movimento repetido, recentemente, em 2021. Apesar dos grandes lapsos temporais entre a edição de normas, é possível visualizar que a tendência se acelerou a partir de 2019.

Outro aspecto que merece atenção no âmbito da reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos é a forma de comprovação do direito ao benefício. As leis dos 8 entes que editaram normas sobre reserva preveem que o acesso ao benefício se dá a partir da autodeclaração pelo candidato. Contudo, os diplomas variam quanto à forma de comprovação da autodeclaração. Entre os oito diplomas, 3 não mencionam como a verificação será feita, 3 preveem a verificação por documentação apresentada pelo candidato na inscrição para o concurso; e 2 preveem a análise da declaração por órgão de heteroidentificação.



Tipo de verificação nas normas sobre reserva de vagas para pessoas negras em concursos



Enfim, com relação ao percentual de vagas reservadas para pessoas negras nos concursos, o mapeamento identificou considerável variação: o maior percentual está previsto nas leis da Bahia e federal – 30% das vagas; em seguida, Rio de Janeiro, Maranhão, Mato Grosso do Sul e Ceará reservam 20% das vagas; Espírito Santo, 17%; e Piauí, 10%. Chama a atenção a elevada variação entre o maior (30%) e o menor (10%) percentual de reserva de vagas, sendo o maior equivalente a três vezes o menor. Não foram identificados estudos que respaldassem a adoção desses valores com base em critérios demográficos ou de ocupação de cargos públicos por pessoas negras. O mapeamento enseja dúvida, portanto, sobre a adequação dos valores percentuais previstos em cada norma

2.3. Promoção da diversidade em cargos de liderança

A questão da diversidade em cargos de liderança será abordada, de modo autônomo, no presente tópico.

Ainda no âmbito da reserva de vagas, a pesquisa buscou mapear, em específico, a questão da promoção da diversidade no setor público a partir da reserva de vagas em cargos de liderança. Em 2002 foi instituído por decreto o Programa de Ações Afirmativas, voltado à administração federal.²⁰ O diploma, que até hoje não foi revogado, estabelece que os órgãos públicos devem adotar “metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS”. O decreto parece promissor na medida em que utiliza não apenas critérios étnico-raciais, mas também de gênero. Contudo, segundo os dados disponíveis, a norma nunca foi efetivamente observada, não havendo notícia de órgão federal que tenha estabelecido percentual de ocupação dos cargos em comissão para os grupos sociais mencionados no diploma.²¹

²⁰Decreto 4.228/2002.

²¹Ver Antonio Gomes da Costa Neto. Ações afirmativas na administração pública federal: a política multicultural da lei de cotas no serviço público. Educação Pública, v. 16,

Outra tentativa de promoção da diversidade em cargos de liderança se deu no âmbito da tramitação no Congresso Nacional do Projeto de Lei 6.738/2013, posteriormente transformado na Lei 12.990/2014 (que prevê reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos). Na ocasião, foram apresentadas emendas estendendo a reserva de vagas para os cargos em comissão na administração pública.²² No entanto, as propostas foram rejeitadas, sob o argumento de que não faria sentido aplicar reserva de vagas em cargos em comissão (de livre provimento). A redação final da lei, como já destacado, não contemplou esse tipo de cargo.²³

Já em relação à reserva de vagas para pessoas com deficiência, a Constituição Estadual de Goiás, a partir de reforma de 2017, passou a prever reserva de vagas para cargos em comissão: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão, observado, em relação aos cargos em comissão, o percentual mínimo de 1%”.²⁴

Contudo, a lei estadual que prevê a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos²⁵ até hoje não foi alterada para incluir os cargos em comissão.

Portanto, o levantamento constata que não há reserva de vagas sendo efetivamente aplicada no âmbito dos cargos de liderança.

3. Para além da reserva de vagas: outros mecanismos de promoção da diversidade no setor público

O levantamento indicou a existência de outras formas de promoção da diversidade para além da reserva de vagas. Apesar de representarem experiências pontuais, permitem ilustrar de que modo a promoção da diversidade pode ser feita para além da reserva de vagas em processos seletivos. Em seguida são mencionados alguns dos exemplos encontrados, divididos por grupo social destinatário da medida.

• **Acessibilidade no local de trabalho:** foram localizadas normas estabelecendo o requisito de acessibilidade para servidores com deficiência no âmbito da administração pública, de modo a possibilitar seu exercício profissional. Em âmbito federal, por exemplo, há decreto prevendo a adaptação do local de trabalho para viabilizar o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência.²⁶

• **Uso de nome social no ambiente de trabalho:** outra forma de promoção da diversidade é a edição de normas assegurando o direito de uso do nome social por funcionários públicos em seu ambiente de trabalho. No estado de Santa Catarina, por exemplo, há norma prevendo que “fica assegurada a possibilidade de uso do nome social às pessoas transexuais ou travestis usuárias dos serviços prestados por quaisquer órgãos ou entidades da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional, bem como aos servidores públicos, estagiários e trabalhadores terceirizados”.²⁷

²²Por exemplo, a emenda n. 1 apresentada pelo dep. Luiz Alberto no âmbito da CTASP da Câmara dos Deputados.

²³Ver Thiago Maços de Oliveira Miranda. Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais. Dissertação, EBAPE-FGV, 2015, p. 54 e ss.

²⁴Art. 92, IX.

²⁵Lei do Estado de Goiás 14.715/2004.

²⁶Decreto Federal 9.508/2018, art. 9º: “os órgãos da administração pública federal direta e indireta, as empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão providenciar a acessibilidade no local de trabalho e a adaptação razoável, quando requerida, para o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência”.

²⁷Decreto do estado de Santa Catarina 16/2019, art. 1, caput.



• **Igualdade de direitos funcionais:** por fim, o levantamento apontou ainda para a existência de normas que buscam equalizar os direitos de servidores públicos para que não haja injustiças com base em questões de gênero. O exemplo é o estado do Rio de Janeiro, no qual foi editada lei estendendo aos “parceiros homoafetivos” o direito à pensão por morte de membros do Poder Judiciário, do Ministério Público, da Defensoria Pública, do Tribunal de Contas e dos servidores públicos estatutários.²⁸

3. Pontos de atenção e propostas de aprimoramento

A análise das normas identificadas pela pesquisa ajuda não apenas no mapeamento dos diferentes instrumentos jurídicos de promoção da diversidade, como permite apontamentos críticos e sugestões para o aprimoramento da legislação. É o objeto da última seção do relatório.

• **Ampliação da edição de normas prevendo reservas de vagas:** com relação à quantidade de entes que editaram normas prevendo reserva de vagas em processos seletivos, o mapeamento mostra cenário dispar: enquanto 25 entes (incluindo o âmbito federal) contam com normas prevendo reservas de vagas para pessoas com deficiência, apenas 11 apresentam legislação prevendo reservas de vagas para pessoas negras.

Embora a inexistência de lei não seja óbice, em si, à previsão de reserva de vagas nos editais de processos seletivos, a medida parece necessária em vista da existência de órgãos e entes que têm realizado seleções sem reservas para pessoas negras, por exemplo. Além disso, o recente aumento no número de estados editando normas sobre o assunto sugere haver espaço social e político para que mais entes estabeleçam reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais.

• **Aprimoramento do cálculo da quantidade de vagas reservadas:** o levantamento identifica que há uma variação considerável do percentual de vagas reservadas em processos seletivos. No caso da reserva de vagas para pessoas negras, em concursos públicos, por exemplo, o maior percentual de reserva identificado foi de 30%, enquanto o menor, 10%. A sistematização desse percentual parece carecer de metodologia mais robusta, capaz de motivar a adoção daquele percentual. Em vista disso, parece desejável que, para a fixação desse percentual, a própria legislação preveja elementos relevantes a serem considerados: percentual do grupo favorecido em meio à população brasileira; incidência do grupo na ocupação de vagas; evolução da diversidade nos quadros públicos etc.

• **Promoção da diversidade nos cargos de liderança:** a falta de diversidade em cargos de liderança parece ser especialmente preocupante, em vista da baixa representatividade étnico-racial e de gênero nesses postos. Para enfrentar esse cenário, parece ser necessária a adoção de medidas efetivas de ocupação de cargos de liderança por grupos hoje sub representados. As possibilidades são variadas: definição de percentuais fixos (à semelhança do que ocorre nos concursos públicos); escolha por comissões cuja composição conte com maior diversidade; processos seletivos que preservem a identidade dos candidatos etc.

²⁸Lei do estado do Rio de Janeiro 5.260/2008, art. 14: “são beneficiários da pensão por morte, na qualidade de dependentes do segurado: I - o cônjuge, a companheira ou o companheiro, os parceiros homoafetivos e os filhos não emancipados, de qualquer condição, menores de 21 (vinte e um) anos ou maiores, se inválidos ou interditados”.



• **Modernização da verificação do acesso às vagas reservadas:** outro aspecto que merece uma reflexão crítica é a verificação do direito às reservas de vagas, sobretudo no âmbito da reserva de vagas para pessoas negras. A maior parte das normas vigentes sobre reservas de vagas para pessoas negras prevê, como forma de verificação, a análise documental. Essa é também a forma mais antiga de verificação, já prevista na primeira lei, de 2003, sobre o tema. As normas mais recentes têm estabelecido dinâmicas diferentes, como a verificação por comissão de heteroidentificação. É preciso aprofundar o debate sobre a adequação de cada um desses métodos, buscando uma padronização benéfica para a promoção da diversidade. Além disso, parece medida salutar a instituição de órgãos de verificação cujas composições também estejam sujeitas a regras de diversidade.

• **Promoção da abrangência das reservas de vagas:** ainda no âmbito da reserva de vagas, ponto de atenção é a abrangência desse instrumento, tanto em relação aos órgãos e entes sujeitos às normas, quanto aos tipos de processos seletivos abrangidos. Com relação aos órgãos e entes sujeitos à reserva de normas, o presente mapeamento mostra que predominam normas vinculando apenas o Poder Executivo (sem envolver os demais Poderes). Esse desenho pode ser problemático na medida em que órgãos e entes não pertencentes ao Poder Executivo acabam por não adotar a reserva de vagas em seus processos seletivos. Nesse sentido, vale destacar que o mapeamento identificou normas (como no Rio de Janeiro) que vinculam todos os Poderes, mencionando expressamente autoridades que contam com elevado grau de autonomia (como os Tribunais de Contas). Já no tocante aos tipos de processos seletivos abrangidos pela reserva de vagas, parece benéfico a expansão da reserva de vagas para além dos concursos públicos. O mapeamento mostrou uma expansão ainda incipiente da reserva de vagas para os diversos tipos de processos seletivos, havendo concentração no âmbito dos concursos públicos. Contudo, em vista de grande parte dos vínculos públicos, hoje, ser selecionada por outros tipos de processos (como o processo seletivo simplificado para contratações temporárias), mostra-se insuficiente a concentração da reserva de vagas nos concursos públicos.

• **Diversificação dos instrumentos de promoção da diversidade:** o mapeamento dá conta de que o principal instrumento de promoção da diversidade utilizado é a reserva de vagas em processos seletivos. Contudo, outras formas de promoção têm sido adotadas, não apenas no âmbito da seleção, também no que se refere à própria vida funcional dos agentes públicos. A diversificação dos instrumentos de promoção da diversidade tem se mostrado necessária, inclusive, em vista da efetividade demonstrada pelas políticas de reserva de vagas – que parecem requerer complementação a partir também de outros instrumentos. Desse modo, a promoção de diversidade por outros mecanismos, como o combate a discriminações institucionais, parece ser necessária para que as atuais estratégias sejam mais efetivas.



Anexo I

Normas mapeadas por estado

Esfera	Norma
São Paulo	Lei Complementar no 1.259/2015
	Decreto no 63.979/2018
	Decreto no 59.900/2013
	Decreto no 51.713/2007
	Lei Complementar no 683/1992
	Decreto no 59.591/2013
	Lei Complementar no 1.115/2010
	Decreto no 60.449/2014
Minas Gerais	Lei no 11.867/1995
	Decreto 42.257/2002
Pernambuco	Constituição do Estado de Pernambuco
	Lei no 14.538/2011
	Lei no 17.325/2021
	Lei no 16.955/2020
Rio de Janeiro	Lei 6.067/2011
	Lei 7.747/2017
	Decreto 2.479/79 (Regulamento dos Servidores do Estado)
	Lei 7.329/2016 (Estatuto da Pessoa com Deficiência RJ)
	Lei 6.901/2014
	Lei Complementar 106/2003
	Lei 5.260/2008
	Resolução PGE 4.660/2021
Espírito Santo	Lei 4.531/1991
	Lei 11.094/2020
	Lei Complementar 46/1994 (Estatuto dos Servidores do Espírito Santo), com redação da LC 97/1997
Bahia	Lei 6.339/1991
	Lei 6.677/1994
	Lei 13.182/2014
	Resolução CONSU 1.094/2014
	Lei Complementar 11/1996
	Lei Complementar 26/1996
	Portaria 1.202/2019

Rondônia	Lei 1.316/2004
	Lei 515/1993
	Lei 2.478/2011
Pará	Lei 5.810/1994
	Decreto 1.652/2021
Alagoas	Lei 5.427/1991
	Lei 8.376/2021
Paraná	Lei 20.640/2021 (Regime Jurídico do MPPR)
	Lei 19.573/2018 (Estatuto dos Servidores do TCE PR)
	Lei 18.419/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência do PR)
	Lei 16.938/2011
	Lei 16.024/2008 (Regime Jurídico dos Funcionários do Poder Judiciário do PR)
	Lei 13.225/2001
	Lei 13.117/2001
Lei 14.274/2003	
Santa Catarina	Lei 17.292/2017
	Lei 15.282/2010
	Lei 15221/2010
	Lei 12.870/2004
	Decreto 2.874/2009
	Decreto 16/2019
	Decreto 1.688/2018
Rio Grande do Sul	Lei 15.633/2021
	Lei 15.266/2019
	Lei 14.668/2014
	Lei 13.449/2010
	Lei 13.417/2010
	Lei 10.228/1994
	Lei 13.320/2009
	Lei 13.153/2009
	Lei 13.056/2008
	Decreto 44300/2006
	Decreto 44.060/2005
	Decreto 48.118/2011
	Decreto 49.122/2012
	Lei Complementar 10.098/1994

Maranhão	Lei 11.399/2020
	Lei 10.404/2015
	Lei 11.021/2019
Piauí	Lei 6.653/2015
	Lei 4.835/1996
	Lei 6.838/2016
	Lei Complementar 38/2004
Acre	Lei Complementar 39/1993
	Lei 1.018/1992
Rio Grande do Norte	Lei 10.584/2019
Tocantins	Lei 3.461/2019
	Lei 1.818/2007
	Lei 3.465/2020
Sergipe	Lei 8.331/2017
Paraíba	Constituição Estadual da Paraíba
	Lei Complementar 58/2003
Mato Grosso do Sul	Constituição Estadual do Mato Grosso do Sul
	Lei 1.102/1990
	Decreto 15.788/2021
	Lei 5.704/2021
	Lei 4.338/2013
	Lei 3.939/2020
	Lei 3.671/2009
	Lei 3.181/2006
Amazonas	Constituição Estadual do Amazonas
	Lei Ordinária 4.605/2018
	Lei Ordinária 5.580/2021
Ceará	Constituição
	Lei 17.432/2021
	Lei Complementar 252/2021
	Lei 17.091/2019
	Lei 16.601/2018
	Lei 16.823/2019

Goiás	Lei complementar 25/1998
	Decreto 9.690
	Lei 20.757/2020
	Lei 20.756/2020
	Constituição
	Lei 17.715/2004
	Lei 13.738/2000
	Lei 13.266/1998
	Lei 9.618/2020
Amapá	Constituição
	Lei 66/1993
	Lei complementar 121/2019
	Lei 2382/2018
Roraima	Lei complementar 53/2001
	Lei complementar 302/2021
	Lei 153/1996
Distrito Federal	Constituição
	Lei 6637/2020
	Decreto 40910/2020
	Lei 1971/1995



Movimento Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

Conheça nossas iniciativas:

movimentopessoasafrente.org.br

