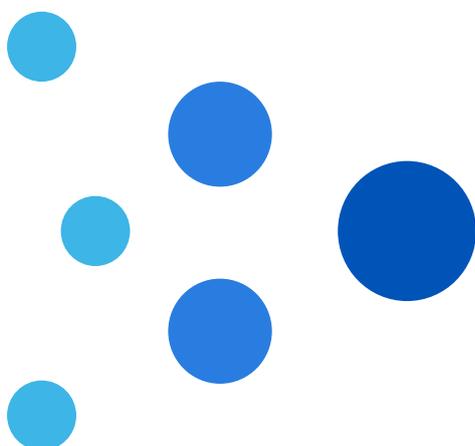


## Sumário Executivo

# 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**

# Introdução

Este estudo analisa os instrumentos jurídicos disponíveis para promover a diversidade no setor público brasileiro, especialmente focando nos aspectos étnico-raciais e de gênero.

Os dados indicam haver uma preocupante falta de diversidade em cargos de liderança e postos de nível superior. Ainda que 56% da população brasileira se declare negra,

- **no Poder Executivo Federal, apenas 30% dos servidores se declararam negra e 5%, pardos.**
- **apenas 14% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas pretas ou pardas.**

Por outro lado,

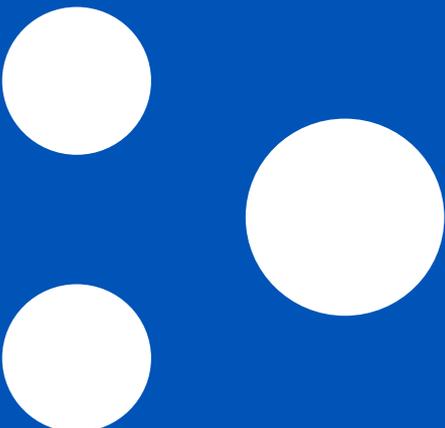
- **65% dos cargos de nível superior na Administração Pública Federal são preenchidos por pessoas brancas;**
- **Em algumas carreiras, até 80% dos cargos da alta administração são de pessoas brancas (como na carreira de Procurador Federal).**

Em relação ao gênero, as mulheres são maioria nos Poderes Executivo e Judiciário federais e 46% das posições do Legislativo federal. Contudo,

- **As mulheres estão sub representadas em cargos de lideranças, respondendo por apenas 30% das funções comissionadas da administração federal.**

Medidas recentes, como o 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, buscam reverter essa situação.

O relatório aborda três principais aspectos das ferramentas já existentes para ampliação da diversidade no serviço público:



# 1. Nota metodológica

O relatório mapeou uma ampla gama de instrumentos jurídicos que visam promover a diversidade no setor público. Foram examinadas normas de diferentes níveis (federal, estadual e municipal), abrangendo reservas de vagas para pessoas com deficiência, com base em critérios étnico-raciais e outros mecanismos de inclusão. O recorte temporal foi de 1988 a novembro de 2021 e a busca foi feita em meio digital, incluindo: (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 identificados 122 documentos, entre normas constitucionais, leis ordinárias, leis complementares e decretos, distribuídas em dois grupos:

**1** normas prevendo reserva de vagas para funções públicas (113 registros);

**2** normas que disciplinam outras formas de promoção da diversidade (9 registros).



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

Nesta seção, o relatório detalha as normas que preveem reservas de vagas em processos seletivos. São apresentados exemplos de legislação de vários estados, mostrando como as reservas de vagas são implementadas para pessoas com deficiência e com base em critérios étnico-raciais.

### RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

A Constituição Federal de 1988 prevê a reserva de percentual de vagas em cargos e empregos públicos para pessoas e define critérios de admissão.

**Em âmbito federal:** O Estatuto do Funcionalismo Público e o Decreto 9.508/2018 preveem que pessoas portadoras de deficiência têm o direito de se inscrever em concurso público para cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. O Estatuto prevê a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso” e o Decreto, até 5% delas.

**Em âmbito estadual:** há variação entre os estados do país:

- 24 estados possuem normas reservando vagas 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*

**Elaboração própria.**

**Tipo de contratação com reserva de vagas:**

- 16 estados reservam vagas apenas em concursos públicos
- Em 4 estados, há reservas de vagas para processos seletivos em geral (concurso, temporários e estágios),
- 2 estados preveem reservas de vagas em concursos públicos para processos simplificados e contratações por tempo determinado;
- 1 estado prevê a contratação em concursos e processos seletivos de estágio;
- 1 estado reserva vaga apenas para estagiários.

**Áreas de incidência:**

- Em 20 estados, as normas se referem apenas ao Poder Executivo;
- 4 estados abrangem também os poderes Executivo e Judiciário.



# RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIOS ÉTNICO-RACIAIS

Não há previsão legal na Constituição Federal de 1988.

O Estatuto da Igualdade Racial é 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.**

Entretanto, não determina a reserva de vagas em processos seletivos.

**Em âmbito federal:** A Lei 12.990/2014 reserva às pessoas negras 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. A reserva de vagas deve ser aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

## Em âmbito estadual:

- 4 estados reservam vagas para pessoas negras e indígenas (Pernambuco, Rio de Janeiro, Espírito Santo e Mato Grosso do Sul)
- 7 estados têm normas para pessoas negras: Mato Grosso, Bahia, Paraná, Maranhão, Sergipe, Ceará e Distrito Federal.
- 16 estados não reservam vagas pautados e critérios étnico-raciais.

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

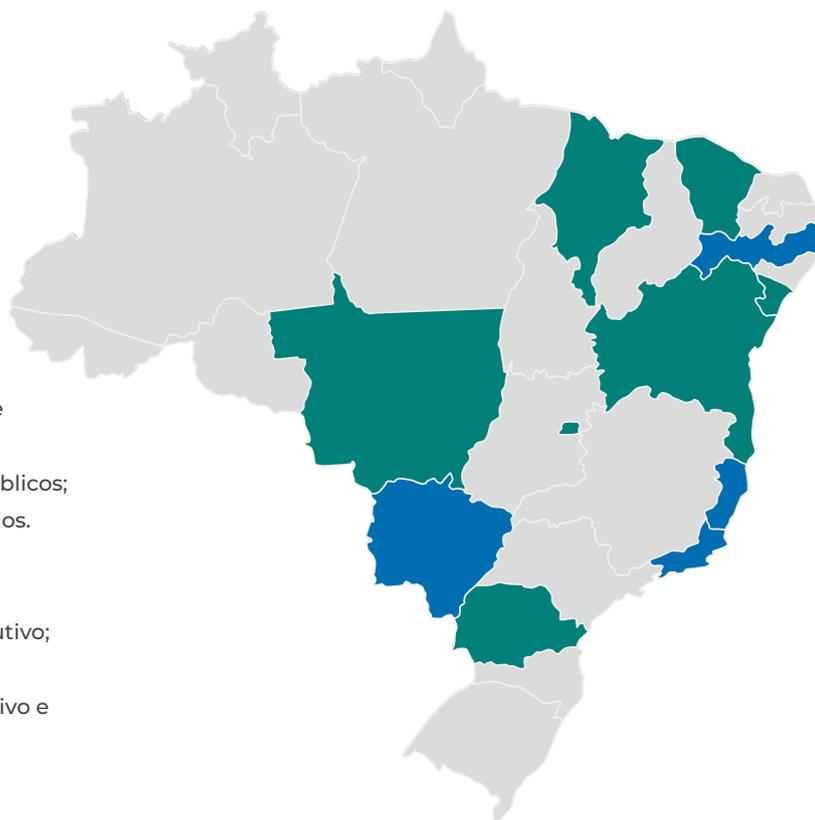
*Processos de seleção abrangidos pela reserva de vagas*

### Tipo de contratação com reserva de vagas:

- 2 estados têm reservas para concursos públicos e processos seletivos simplificados;
- 7 estados têm normas apenas para concursos públicos;
- 2 estados têm leis de reservas apenas para estágios.

### Áreas de incidência:

- 10 estados têm regras apenas para o Poder Executivo;
- Apenas um estado reserva vagas com critérios étnico-raciais para os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário (Rio de Janeiro).



Quais são os critérios de verificação?

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

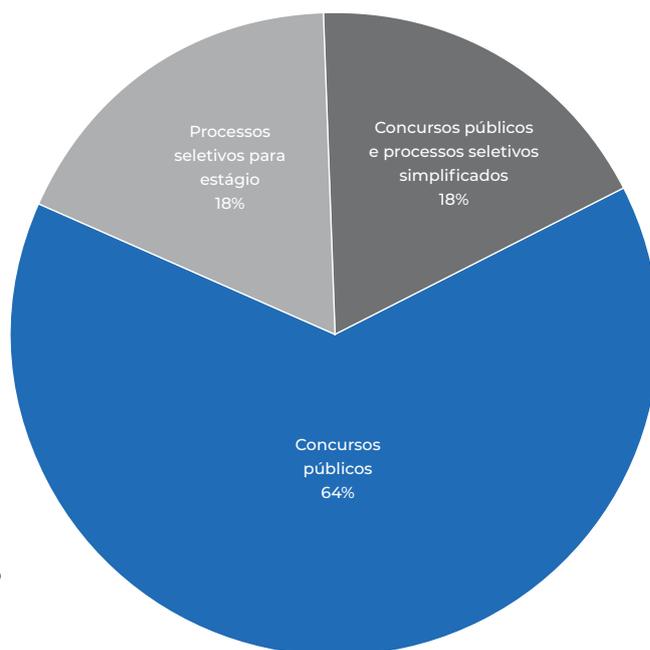
Elaboração própria.

### E os cargos de liderança?

Em 2002 foi criado o Programa de Ações Afirmativas, voltado à administração federal. O Programa 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". Contudo, a norma nunca foi efetivamente observada.

A Lei 12.990/2014 prevê reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos. Na tramitação do projeto de lei foram apresentadas emendas estendendo a reserva de vagas para os cargos em comissão na administração pública. No entanto, as propostas foram rejeitadas e a redação final da lei não contemplou esse tipo de cargo.

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

Esta seção discute outras formas de promoção da diversidade no setor público, além da reserva de vagas. Exemplos incluem a promoção da acessibilidade no local de trabalho, o uso de nome social no ambiente de trabalho e a igualdade de direitos funcionais.

## Pontos de atenção e propostas de aprimoramento:

- A análise das normas identificadas pela pesquisa permite apontamentos críticos e sugestões para o aprimoramento da legislação. Entre eles:
- Ampliação da edição de normas prevendo reservas de vagas;
- Aprimoramento do cálculo da qualidade de vagas reservadas;
- Promoção da diversidade em cargos de liderança;
- Modernização da verificação do acesso às vagas reservadas;
- Promoção da abrangência das reservas de vagas.

Em resumo, o relatório fornece uma visão abrangente dos instrumentos jurídicos existentes para promover a diversidade no setor público brasileiro, destacando a necessidade de medidas eficazes para superar as disparidades e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado.



## Ficha Técnica

### Elaboração do estudo

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

### Elaboração do sumário executivo

Tatiana Lemos Sandim | Movimento Pessoas à Frente



**Movimento  
Pessoas à Frente**

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO