



**Efetivar a redução das desigualdades a partir da representatividade:  
pela renovação das cotas raciais no serviço público**

A Lei Federal nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos da administração pública federal para pessoas negras por 10 anos, tem significado um avanço crucial na busca por equidade racial na esfera pública.

**E porque foi preciso aprová-la, se os concursos foram criados para garantir a isonomia entre candidatos?**

A resposta está na inexistência de igualdades de oportunidades entre os grupos populacionais brasileiros. Antes da Lei, em 2013, 34% dos servidores e servidoras do Poder Executivo Federal eram negros; em 2023, 40%, conforme dados do Observatório de Pessoal do Governo Federal. Isto é, embora a participação de pessoas negras na administração pública federal tenha aumentado, indicando a efetividade da Lei, o número está longe da proporção de pessoas negras no país, que é de 56% da população.

**A vigência da Lei termina em 9 de junho de 2024, mas a tarefa de construir um serviço público mais representativo da população brasileira ainda não acabou. Por isso, é preciso uma Nova Lei de Cotas.**

Além da sub-representação da população negra no serviço público federal, observa-se uma marcante desigualdade no acesso a cargos mais elevados. **Ao analisarmos os servidores em cargos de nível superior, o percentual de negros cai para 27,3%.**

Apenas na carreira de professor do ensino básico, técnico e tecnológico é que se atinge o percentual de 35% de servidores negros. **No contexto do Judiciário, de acordo com o Diagnóstico Étnico-Racial do Conselho Nacional de Justiça, entre os(as) magistrados(as) ativos(as) do Brasil, 14,5% se identificam como pessoas negras. Desses, apenas 0,5% dos juízes negros em atuação foram aprovados por meio de cotas étnico-raciais.** De acordo com o diagnóstico, na categoria de servidores negros do Judiciário, 0,9% foram aprovados pelo sistema de cotas étnico-raciais.

Adicionalmente, em 2021, resultados expressos no relatório “Síntese de evidências da avaliação da Lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a Lei nº 12.711/2012”<sup>1</sup> evidenciaram que **“para a carreira de Professor do Magistério Superior, o percentual de nomeados em vagas reservadas para negros publicado em portarias no Diário Oficial da União (DOU) foi de 0,53%”** (BRASIL, 2021 – grifo nosso). Ou seja, a cada 1.000 docentes

---

<sup>1</sup> Acesso em:

<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/1/Relat%C3%B3rio%201%20de%205.pdf>

que deveriam ter sido nomeados, somente 5 alcançaram o posto, número muito inferior ao segurado na política de ação afirmativa.

Em 2024, o relatório “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”<sup>2</sup>, identificou os **mecanismos de burla (intencionais ou não) em editais de 61 instituições que impediram o direito de acesso de pessoas negras à reserva de vagas em certames para provimento de cargos ou empregos públicos**, contribuindo para a ineficácia da política de ação afirmativa.

Por outro lado, embora o serviço público seja comumente associado a privilégios e altos salários, essa não é a realidade da maioria dos servidores – e menos ainda dos servidores negros. **Estes não representam nem 20% dos servidores no décimo mais rico das remunerações no serviço público federal.** Em contraste, a inclusão de negros tem sido mais significativa em cargos que oferecem os menores vencimentos médios.

**Em 10 anos de vigência da Lei de Cotas Raciais no serviço público, as desigualdades de acesso permanecem, o que torna imperativo avançar na inclusão da população negra.** A esfera federal de governo é responsável por formular, coordenar e articular políticas públicas por todo o país; exatamente por isso, a cor da pele não pode tirar da população negra a oportunidade de participar como sujeito desse processo.

Dito de outro modo: a representatividade importa porque ela muda o rumo das políticas públicas, tornando-as mais efetivas para resolver os problemas nacionais. Com equipes de trabalho enriquecidas pela experiência negra é que tem se ampliado o acesso à justiça de populações vulneráveis; que foi possível avançar na institucionalização das agendas transversais nos instrumentos de planejamento e orçamento; é que tem se buscado ampliar a cidadania fiscal de mulheres; que tem se ampliado a escuta nas ouvidorias de políticas públicas, entre outros exemplos. Há espaços no serviço público que, com as cotas, receberam servidores públicos negros pela primeira vez desde o início do seu funcionamento.

**Com estas pessoas, não apenas emergiram novas ideias, mas a intencionalidade de acolher a população negra nas políticas públicas de forma integral, sem discriminação pela cor da pele, pela textura do cabelo ou pelos traços do rosto. Em última instância, ampliar a diversidade no serviço público fortalece o próprio Estado e a democracia brasileira.**

Defendemos que o Projeto de Lei nº 1.958/2021 – Nova Lei de Cotas no Serviço Público, seja aprovado para que a **população negra seja vista e considerada na formulação e implementação de políticas públicas**, avançando em novas soluções para a redução da pobreza, da fome e das desigualdades. Para que não exista mais nenhum lugar no serviço público brasileiro em que as pessoas negras jamais estiveram.

Em acréscimo, há previsão por meio de Decreto de 2022, sobre adoção, pelo governo brasileiro, de medidas para evitar todas as formas de discriminação - consta em anexo ao presente Manifesto.

---

<sup>2</sup> Acesso em: <https://www.observatorioopara.com.br/>.

Uma vez em vigor, é fundamental monitorar e avaliar sua aplicação, garantindo que ela cumpra seu papel de ampliar a representatividade da população negra e, com isso, a efetividade das políticas públicas voltadas para as camadas menos favorecidas da população.

## **PELA APROVAÇÃO DO PL DE COTAS!!!**

**Brasília, 23 de abril de 2024**

**Coletivo Maria Firmina de Servidores(as) Públicos Negros(as)**



### **ANEXO 1**

#### **DECRETO Nº 10.932, DE 10 DE JANEIRO DE 2022**

**Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013**

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e**

**Considerando que a República Federativa do Brasil firmou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, na Guatemala, em 5 de junho de 2013;**

**Considerando que o Congresso Nacional aprovou a Convenção, por meio do Decreto Legislativo nº 1, de 18 de fevereiro de 2021, conforme o procedimento de que trata o [§ 3º do art. 5º da Constituição](#)**

**Considerando que o Governo brasileiro depositou, junto à Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, em 28 de maio de 2021, o instrumento de ratificação à Convenção e que esta entrou em vigor para a República Federativa do Brasil, no plano jurídico externo, em 27 de junho de 2021;**

#### **DECRETA:**

**Art. 1º Fica promulgada a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada na 43ª Sessão Ordinária da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, anexa a este Decreto.**

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional atos que possam resultar em revisão da Convenção e ajustes complementares que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do inciso I do caput do art. 49 da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 10 de janeiro de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
*Carlos Alberto Franco França*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 11.1.2022

CONVENÇÃO