

PARECER ÀS EMENDAS DE PLENÁRIO AO PROJETO DE LEI Nº 1.958, DE 2021

PROJETO DE LEI Nº 1.958, DE 2021

Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas.

Autor: SENADO FEDERAL - PAULO PAIM

Relatora: Deputada CAROL DARTORA

I - VOTO DA RELATORA

Durante a discussão da matéria, foram apresentadas cinco emendas de Plenário.

As EMP nº 1 e 4 pretendem excluir do PL a previsão de procedimento de confirmação complementar à autodeclaração das pessoas pretas e pardas.

As EMP nº 2 pretende inserir critérios socioeconômicos, educacionais, regionais e de habitação na reserva de vagas objeto da política.



A EMP nº 3 propõe estabelecer que o objetivo da política é alcançar, em 10 anos, uma representatividade no serviço público federal proporcional aos diferentes grupos raciais, regionais e étnicos da população brasileira, reduzir o intervalo de revisão da política de reserva de vagas de 10 para 5 anos e criar um comitê interministerial, com representantes do Executivo, Congresso, sociedade civil e academia, para realizar essa revisão.

A EMP nº 5 pretende inserir pessoas que tenham cursado todo o ensino médio em instituições da rede pública como beneficiárias da política.

Após amplo diálogo com diversos Líderes Partidários, somos pela rejeição de todas as Emendas de Plenário apresentadas.

A proibição das comissões de heteroidentificação em concursos públicos, como proposto pelas EMP nº 1 e 4, ameaça a efetividade das ações afirmativas e a promoção da igualdade racial. Essas comissões garantem que as cotas raciais sejam destinadas aos reais beneficiários, evitando fraudes e assegurando a legitimidade dos processos seletivos.

Sem esse mecanismo, há risco elevado de pessoas de fora dos grupos beneficiados burlarem a política, comprometendo sua eficácia. Diferentemente do acesso ao ensino superior, os concursos públicos para provimento de cargos envolvem benefícios financeiros e estabilidade, tornando indispensável alguma forma de controle. A ausência desse instrumento enfraquece a equidade no serviço público e a credibilidade das ações afirmativas.

A proposta de retirada ou vedação das comissões de heteroidentificação em concursos públicos, como proposto pelas EMP nº 1 e 4, contraria a jurisprudência já estabelecida no país que entende como necessário o uso desse instrumento em complemento a autodeclaração racial para garantir a efetividade das ações afirmativas e a promoção da igualdade racial. Essas comissões garantem que as cotas raciais sejam destinadas aos reais beneficiários, evitando fraudes e assegurando a legitimidade dos processos seletivos.

A EMP nº 2 propõe inserir critérios socioeconômicos, educacionais, regionais e de habitação na reserva de vagas objeto da política.



Em sentido semelhante, a EMP nº 5 pretende inserir pessoas que tenham cursado todo o ensino médio em instituições da rede pública como beneficiárias da política.

É preciso considerar, no entanto, que embora uma grande parte das desigualdades entre negros e brancos seja mediada por questões educacionais, regionais e de origem socioeconômica, a questão da desigualdade racial não se limita a estes critérios, sendo a discriminação em função da cor e mesmo da etnia um mal que, infelizmente, continua a afetar negativamente a vida de pessoas pretas e pardas no Brasil.

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância – que, aprovada no Brasil conforme o procedimento do §3º do art. 5º da Constituição, possui, portanto, hierarquia constitucional – obriga o Estado a adotar políticas especiais e ações afirmativas voltadas para *pessoas ou grupos que estão sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância*, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades. Desvirtuar a presente política incluindo outros grupos violaria o referido dispositivo.

As cotas raciais visam reparar os efeitos históricos e estruturais do racismo, que impactam desproporcionalmente os grupos racializados no Brasil. Embora a pobreza afete muitos brasileiros, a discriminação racial atua de forma independente da condição socioeconômica, relegando pretos, pardos, indígenas e quilombolas a posições ainda mais vulneráveis.

Mesmo entre pessoas com condições socioeconômicas semelhantes, a desigualdade racial persiste, e em um país desigual como o Brasil, candidatos brancos em situação de pobreza ainda têm vantagens sociais e educacionais herdadas de sua posição racial privilegiada.

No que diz respeito à proposta de estabelecer que o objetivo da política é alcançar seus resultados em 10 anos, prevista na EMP nº 3, os dados evidenciam que é irreal pressupor o alcance pleno da representatividade no serviço público federal neste prazo.



Apesar de avanços desde a Lei 12.990/2014, pretos e pardos representam apenas 40,2% dos servidores em 2023, enquanto indígenas permanecem sub-representados. Estudos do Ministério da Gestão indicam que a meta de 58% poderia ser antecipada para 2047 com um aumento para 30% e a inclusão de indígenas na política, mas seria impossível que isso ocorresse até 2034 sem uma política de reserva de vagas muito mais robusta do que a proposta.

Além disso, reduzir, como proposto, o prazo de revisão para 5 anos seria contraproducente, pois um período de 10 anos é essencial para garantir uma avaliação realista e justa da eficácia das cotas em concursos públicos. Dada a irregularidade dessas seleções, muitas carreiras ficaram quase uma década sem novos certames devido a restrições econômicas e orçamentárias. Além disso, o grande volume de aposentadorias projetado exige tempo suficiente para avaliar o impacto das cotas na substituição gradual dos servidores, permitindo uma análise robusta e alinhada à continuidade das políticas de inclusão.

É, assim, suficiente a previsão já existente no art. 12 do PL de que o Poder Executivo federal promoverá a revisão do programa de ação afirmativa de que trata esta Lei no prazo de 10 anos, contado da data de sua entrada em vigor.

Ante o exposto, no âmbito das Comissões de Amazônia e Povos Originários e Tradicionais, de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial e de Administração e Serviço Público, somos pela rejeição de todas as Emendas de Plenário com apoioamento regimental.

Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, somos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa das Emendas de Plenário nº 1, 3 e 4 e pela inconstitucionalidade das Emendas de Plenário nº 2 e 5, por violação do art. 5 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, aprovada no Brasil conforme o procedimento do §3º do art. 5º da Constituição, ou seja, com equivalência a emenda constitucional.



Sala das Sessões, em de de 2024.

Deputada CAROL DARTORA
Relatora

Apresentação: 19/11/2024 21:46:58.880 - PLEN
PRLE 1 => PL 1958/2021

PRLE n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD245080253800>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carol Dartora

