

Manifestação da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania:

[Parecer SMDHC-GAB-AJ N°142403145.pdf](#)

FAQ – KPI NG.GIP.3: 20% dos cargos em comissão e de estágio profissional ocupados por negros, negras ou afrodescendentes

1. Qual é o objetivo do KPI NG.GIP.3?

O indicador tem como objetivo monitorar o cumprimento da Lei nº 15.939/2013 e do Decreto nº 57.557/2016, promovendo a inclusão de pessoas negras (pretas e pardas) ou afrodescendentes nos cargos em comissão e nos estágios profissionais da Administração Pública Municipal, observando também a equidade de gênero.

2. Qual é o percentual mínimo exigido?

O percentual mínimo é de 20% dos cargos em comissão e dos estágios profissionais ocupados por pessoas negras (pretas e pardas) ou afrodescendentes.

3. Quais cargos e vínculos são considerados para o cálculo?

Devem ser considerados:

- Os cargos em comissão (CDAs);
- Os estágios profissionais existentes na unidade.

O cálculo deve considerar os ocupantes dos cargos e vagas existentes no período de referência informado no relatório.

4. O percentual de 20% deve ser observado apenas no total da Secretaria?

Não.

Conforme entendimento consolidado no Parecer Jurídico nº 142403145, a exigência deve ser observada simultaneamente:

1. Em cada nível de CDA individualmente (CDA-1, CDA-2, CDA-3, CDA-4, CDA-5 e CDA-6); e
2. No total dos cargos comissionados da Secretaria ou órgão equivalente.

Portanto, não basta que a Pasta alcance 20% apenas na soma geral dos cargos comissionados.

5. Por que o percentual deve ser observado em cada nível de CDA?

O entendimento jurídico adotado considera que a finalidade da política de cotas é garantir representatividade racial em todos os níveis hierárquicos da Administração. Caso a aferição fosse realizada apenas sobre o total de cargos comissionados, poderia ocorrer concentração de pessoas negras nos níveis inferiores, sem representatividade nos níveis mais elevados de direção e assessoramento.

6. O Decreto menciona DAS e DAI. Como essa regra se aplica aos atuais CDAs?

Embora o artigo 4º do Decreto nº 57.557/2016 mencione os antigos cargos DAS e DAI, o Parecer Jurídico nº 142403145 esclareceu que os atuais Cargos de Direção e Assessoramento (CDAs) sucederam esses cargos por identidade de natureza.

Assim, atualmente a aferição deve ser realizada para cada nível de CDA (CDA-1 a CDA-6) e também para o total de CDAs da Pasta.

7. Como é realizada a comprovação do indicador?

Semestralmente, a área de Recursos Humanos deverá elaborar relatório contendo:

- Quantitativo total de servidores e estagiários da unidade;
- Quantitativo de cargos em comissão existentes;
- Quantitativo de cargos em comissão ocupados por pessoas negras (pretas e pardas) ou afrodescendentes;
- Quantitativo de estágios profissionais existentes;
- Quantitativo de estagiários negros (pretos e pardos) ou afrodescendentes;
- Percentuais apurados.

As informações devem ser apresentadas de forma clara e objetiva para permitir o acompanhamento do indicador.

8. Qual período deve ser considerado em cada semestre?

1º semestre

Devem ser apresentadas informações referentes aos meses de dezembro a maio.

2º semestre

Devem ser apresentadas informações referentes aos meses de junho a novembro.

9. Como ocorre a mensuração para as Subprefeituras?

Excepcionalmente, os estagiários das Subprefeituras estão vinculados administrativamente à Secretaria Municipal das Subprefeituras (SMSUB).

Por esse motivo, o resultado apurado pela SMSUB para os estágios profissionais será aplicado a todas as Subprefeituras para fins de mensuração do indicador.

10. O indicador considera apenas pessoas negras autodeclaradas?

Sim.

A identificação deve observar os registros oficiais de autodeclaração utilizados pela Administração Municipal, conforme os procedimentos adotados pela área de Recursos Humanos e a legislação aplicável.

11. O que acontece se a Pasta atingir 20% no total dos CDAs, mas não em determinado nível?

Nesse caso, a exigência não será considerada integralmente atendida.

O entendimento jurídico vigente estabelece que o percentual mínimo de 20% deve ser observado simultaneamente em cada nível de CDA e no total da Pasta.

12. É recomendável realizar acompanhamento apenas no momento da prestação de contas?

Não.

Recomenda-se que os órgãos realizem monitoramento periódico interno ao longo do semestre, permitindo identificar eventuais desconformidades e adotar medidas corretivas antes da apuração oficial do indicador.