



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

PROJETO DE LEI Nº ____/2021

RESERVA A PESSOAS NEGRAS 30% (TRINTA POR CENTO) DAS VAGAS OFERECIDAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS EFETIVOS E EMPREGOS PÚBLICOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL, EXECUTIVA E LEGISLATIVA, DAS AUTARQUIAS, DAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS, DAS EMPRESAS PÚBLICAS E DAS SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA CONTROLADAS PELO MUNICÍPIO DE MACEIÓ.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ aprovou e o Prefeito Municipal sanciona:

Art. 1º Ficam reservadas à população negra 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos e, nos processos seletivos simplificados para contratações temporárias de excepcional interesse público no âmbito da Administração Pública Municipal, Executivo e Legislativo, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, das sociedades de economia mista sob controle do Município de Maceió.

Art. 2º Deverão constar dos editais de concursos e seleções públicas, expressamente, o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à população negra definidas no Art. 1º.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a pessoas candidatas negras, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º A reserva de vagas a pessoas candidatas negras constará expressamente dos editais dos certames, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido, além de trazer informações precisas quanto aos critérios de classificação.

§ 4º O percentual de vagas reservadas a pessoas candidatas negras deverá ser calculado a partir do quantitativo total dos cargos efetivos ou empregos públicos com a mesma natureza, independente da previsão de que sua lotação se dê em diferentes localidades, vedando-se assim fracionamento que obste ou diminua a obediência ao percentual previsto nesta Lei.

[Handwritten signatures and initials]
TECA NELMA



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

Art. 3º Poderão concorrer às vagas reservadas a a pessoas candidatas negras aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, sendo vedada qualquer solicitação por parte do candidato após a conclusão da inscrição.

§ 1º - É vedado à autoridade competente obstar a inscrição da pessoa negra em concurso público ou processo seletivo simplificado para ingresso em carreira da Administração Pública direta e indireta do Município de Maceió.

§ 2º - A opção pela participação no concurso público ou no processo seletivo simplificado por meio da reserva de vagas a candidato negro é facultativa.

Art. 4º Para verificação da veracidade da autodeclaração deve ser indicada uma comissão designada para tal fim, com competência deliberativa.

§ 1º As formas e os critérios de verificação da veracidade da autodeclaração devem considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato.

§ 2º A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deve ter seus membros distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

§ 3º - Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado ou contratado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao cargo ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 5º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 6º A nomeação dos candidatos aprovados, ainda que exclusivamente em cadastro de reserva e enquanto válido o certame, respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

TECA NELMA



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

Art. 7º O disposto nesta Lei não se aplica aos concursos e os processos seletivos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua vigência.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete da Vereadora Teca Nelma, Câmara Municipal de Maceió, em 12 de abril de 2021.

Teca Nelma
Teca Nelma
Vereadora

Valerim de Melo Gomes.

Silvanir Barbosa

Aldo Roberto de Rocha Loureiro

Clayton de Oliveira.

*Brindes para os filhos
Santos e Marcelo Araújo.*

[Signature]
Luciano Martins da Silva
[Signature]

Quintanário

[Signature]

[Signature] *Fernando Antonio Macedo Almeida*

João Gabriel Costa Lima

[Signature]



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

JUSTIFICATIVA

Evidenciar a existência do Racismo no Brasil é uma tarefa que se mostra já superada. O racismo é uma triste realidade e atua de forma dinâmica em todos os campos da sociedade brasileira, sendo a principal delas, e não menos grave, a restrição de oportunidades de ocupação e empregabilidade. Este Projeto de Lei é uma tentativa de combater parcialmente essa histórica e execrável discriminação.

Atacar o racismo na Administração Pública ampliando no espaço dos cargos/empregos públicos a presença negra (pretos e pardos, segundo o IBGE), neste *locus* que deveria ser, realmente, público, ou seja, representar estatisticamente e, porque não, visualmente a população brasileira como um todo, espelhando de forma mais fidedigna todos os contribuintes em seus servidores.

Há muito que as ações afirmativas vêm sendo utilizadas como vetores de combate à discriminação de todos os tipos (vide as leis de inclusão de pessoas com deficiência, cotas para mulheres como candidatas em partidos, etc.), sendo a utilização de cotas o tipo de ação afirmativa – já declarado constitucional – mais importante deste tipo de política de inclusão.

A maior presença de mulheres e homens negros nos cargos e empregos públicos, através da implementação de cotas étnico-raciais nos concursos públicos, têm o intuito básico de corrigir e oportunizar a existência deste grupo social no serviço público. Antes de problematizar a presença negra no funcionalismo público, é bom dizer que as cotas não atingem a questão meritória dos concursos. A reserva de vagas para a população negra, não retira o caráter meritocrático dos mesmos, tendo os candidatos que estarem preparados, mas oportuniza, garante e equaliza a participação negra no serviço público.

A esfera pública estadual e municipal (Maceió) se encontra num atual estado de total inércia e negligência quanto à adoção de políticas que visem mitigar os efeitos danosos do racismo perante a população negra de Maceió, os quais se mostram evidentes nas estatísticas que situam a população negra dentro dos piores índices de desenvolvimento humano. Muito mais do que ser inerte e negligente, o poder público estadual e municipal tem, historicamente, constituído obstáculos ao pleno desenvolvimento daquela população, na medida em que, às vésperas da abolição da escravidão, tivemos decretos leis que proibiam, por exemplo, que pessoas negras vendessem gêneros alimentícios nas ruas de Maceió¹, o que minava por completo a possibilidade de autonomia econômica dessa população.

É a equalização da participação negra o foco, e é a qualidade desta equalização que pretende atuar o presente projeto de lei. Segundo Tatiana Dias Silva, pesquisadora do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) ***embora sejam negros 45,3% dos funcionários públicos e militares, sua participação não é equilibrada entre as esferas de poder***. Se são negros 48,6% dos funcionários públicos municipais; no nível federal, a participação se reduz para 40,3% (PNAD, 2012). ***A desigualdade é ainda mais expressiva na ocupação dos cargos***. Por exemplo,

¹ DUARTE, Abelardo. *Três Ensaio*s. Maceió: Departamento Estadual de Cultura, 1966.



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

segundo dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), do governo federal, **são negros apenas 6% dos diplomatas e 12% dos auditores da Receita Federal, alguns dos cargos de maior remuneração do poder executivo federal** (Silva e Silva, 2014) (SILVA, Tatiana. p. 02, 2014) **(Grifo nosso)**²

Ou seja, não se trata apenas de uma questão numérica ou apenas quantitativa, mas também qualitativa que quer distribuir essa participação em todas as esferas do Poder Público municipal, não somente nos serviços, mas também nos cargos, e nos cargos-chave, nos centros de decisão e controle do Município, que podem estar, com muita probabilidade, reproduzindo o quadro Federal, exposto acima. Reforçamos nossa justificativa:

É certo que, *embora existam ganhos importantes em diversos campos sociais, persistem as desigualdades entre negros e brancos. Estas diferenças raciais se mantêm na composição dos cargos públicos da administração federal, ainda que ocupados por meio de concursos públicos calcados na falsa meritocracia e na transparência. Ou seja, esses mecanismos pretensamente neutros, assim como nas políticas universais, ainda não conseguiram reverter este quadro, justificando a necessidade de ações afirmativas. Destacam os benefícios da promoção da diversidade entre os servidores e o efeito demonstrativo que a medida tende a exercer para os setores público e privado. Consideram que estas cotas, somadas às melhorias promovidas por outras ações afirmativas, venham a aumentar a representatividade dos negros nos quadros públicos federais.* (SILVA, (Silva e Silva, 2014. Nota Técnica nº 17 do IPEA - Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013) **(grifo nosso)**³

O presente projeto de lei, além do seu caráter de política de ação afirmativa, quer trazer para a Capital alagoana, segurança jurídica, regulando neste, o que a União já implementou com a **Lei nº 12.990 de março de 2014** (*Reserva 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, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União*), atuando nos concursos públicos municipais de forma que a política afirmativa atue na distribuição de vagas realizada por estes entes.

Entende-se que não é somente a reserva de vagas, em patamar até superior, ao da lei federal, que vai garantir o fim do racismo estrutural ou de seus efeitos. Mas entendemos que este é um passo importante do município no sentido de lidar com a sub-representação de negros(as) no serviço público, tanto do Executivo como do Legislativo, e oportunizar e qualificar via diversidade, todos os seus postos que venham ser abertos, e que juntamente com esta lei, se empregue também um amplo conjunto de políticas de ação afirmativa que possam ampliar

² SILVA, Tatiana Dias. COR E RAÇA NOS QUADROS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Trabalho apresentado no XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em São Pedro/SP – Brasil, de 24 a 28 de novembro de 2014.

³ SILVA Tatiana Dias & SILVA, Josenilton Marques da. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Nota Técnica nº 17 – IPEA.



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

cada vez mais o entendimento sobre a importância de se discutir e combater o racismo estrutural, mas também de melhorar a qualidade do serviço público prestado.

No que tange a qualidade do serviço, é notório que a maior diversidade, não só étnico-racial, mas também econômico/social, dentro do serviço público, contribui com melhor representatividade fazendo com que a população se veja nos servidores e busque com mais desenvoltura o acesso aos seus direitos. A presença dos cotistas, que já acontece nas universidades públicas que implantaram algum tipo de política afirmativa, trouxe para o ambiente acadêmico a ampliação de discussões importantes (racismo, manutenção estudantil, novos objetos de pesquisa etc.). O mesmo pode acontecer nos ambientes de trabalho dos servidores públicos em todos os níveis, ampliando as discussões de como servir e o cuidado com o diferente, por exemplo.

É preciso atentar para esse dado: **"Entre os magistrados, a maioria é formada por homens (64,1%) e por brancos (82,8%)"** (SILVA, Tatiana. p. 07, 2014), ao analisarmos tal discrepância é notório que o desequilíbrio acima apresentado (mais de 80% dos magistrados é branco, contra menos de 20% negros) impacta de forma direta na qualidade e nas discussões (mesmo jurídicas) da prestação de serviços destes servidores, que acabam, mesmo que de forma inconsciente, tratando melhor as pautas de seu grupo de pertencimento, o que piora a serviço para maioria da população.

Em Alagoas, os municípios de Pilar e Delmiro Gouveia já adotam o sistema de cotas raciais em seus concursos públicos. No Brasil, nove estados e aproximadamente quarenta cidades também adotam essa política.

Partindo destes exemplos, e muitos outros que poderiam ser mostrados, embasamos a importância desse Projeto de Lei para o município de Maceió, ancorados na constitucionalidade do tema, mas além disso, nas vantagens que a lei, em vigor, pode trazer para a população como um todo. Equalizar os acessos, modernizar as relações, diversificar os cuidados e serviços, visando aumentar a representatividade dos contribuintes no corpo de servidores é, juntamente com a seleção realizada pelo edital público, o melhor investimento que se pode fazer com o erário coletivo. Apostando na riqueza de nossa diversidade, criando um verdadeiro "espelho", que pode ajudar ainda mais na valorização, por parte do cidadão, da importante e indispensável função destes servidores.

Gabinete da Vereadora Teca Nelma, Câmara Municipal de Maceió, em 12 de abril de 2021.

Teca Nelma
Vereadora



ESTADO DE ALAGOAS
CÂMARA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA VEREADORA TECA NELMA

Este Projeto de Lei foi desenvolvido em parceria com a Vereadora Teca Nelma e os movimentos:

Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial de Alagoas – CONEPIR

Instituto do Negro de Alagoas – INEG/AL

Associação de Negras e Negros da UFAL – ANU

Centro de Cultura e Estudos Étnicos – ANAJÔ (APN's-AL)

Comissão de Jornalistas Pela Igualdade Racial - COJIRA

Fórum de Cultura Afro de Maceió

Associação Cultural Sorridente (Banda Afro Dêndê)

Afoxé Ofa Omin

Banda Afro Mandela

Banda Afro Afoxé

Ong Axé Tribal

Rede Cenafro

Grupo Coração de Mainha

Negra -Mina Consultoria

Instituto Mãe Preta

Capoeira Zuavos

GGM - Grupo Gay de Maceió

Afoxé Odô Iyá

Ponto de Cultura Quilombo Cultural dos Orixás

Grupo Maracatu Raízes da Tradição

Abassa de Angola de Oyá Balé

Federação dos Cultos Afro Umbandista do Estado de Alagoas

Dagô Produções

Formmer Afro

Ilê Nifé Omi Omu Posú Betá

TECA NELMA