



PROJETO DE LEI

Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público estadual em cargos efetivos da administração pública direta e indireta.

Art. 1º Os órgãos da administração pública direta e indireta do Estado ficam obrigados a disponibilizar em seus quadros de cargos efetivos o limite mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas e/ou cargos públicos para negros, negras ou afrodescendentes.

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

§ 2º - Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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 para candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

§ 4º - Os percentuais mínimos previstos no caput deste artigo aplicam-se a contratação de estágio profissional desenvolvido pela administração direta e indireta do Estado.

§ 5º - Será garantida a equidade de gênero para composição das ocupações a que se refere a presente lei.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros 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.

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

Art. 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 preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Parágrafo único - Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

Art. 4º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

Parágrafo único - Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

Art. 5º Em contratos, convênios e parcerias firmados entre a administração pública direta e indireta e as pessoas jurídicas de direito público ou privado em que haja previsão de contratação de pessoas para prestação de serviços de qualquer natureza, deverá constar cláusula com reserva dos percentuais mínimos previstos do art. 1º desta lei.

Art. 6º A nomeação dos candidatos aprovados 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 negros.

Art. 7º - Esta lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Art. 8º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de dez anos.

Sala da Sessões,

Deputado Profª Vanessa da Rosa

JUSTIFICAÇÃO

A defesa da aprovação do projeto de lei que institui cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público estadual reflete um imperativo ético e social profundo, visando abordar e corrigir as persistentes desigualdades raciais historicamente arraigadas em nossa sociedade.

O cerne desta proposta reside na necessidade premente de enfrentar disparidades que têm sistematicamente prejudicado a população negra em sua busca por acesso a cargos públicos.

Ao alocar um percentual mínimo de 20% das vagas para candidatos negros, a iniciativa visa não apenas corrigir uma injustiça histórica, mas também fomentar a construção de um setor público mais representativo e alinhado com a diversidade de nossa nação.

Promover igualdade de oportunidades e representatividade no serviço público não apenas atende a princípios éticos, mas é fundamental para fortalecer a governança democrática. Ao garantir que os órgãos públicos reflitam a diversidade da sociedade, aumentamos a legitimidade e eficácia das políticas públicas, incorporando uma gama mais ampla de perspectivas.

A implementação de cotas não apenas aborda questões de justiça social, mas também enriquece os quadros de servidores públicos, permitindo uma resposta mais ágil e abrangente às variadas necessidades da sociedade.

O reconhecimento da autodeclaração como critério para concorrer às vagas reservadas é um passo fundamental para respeitar a autonomia dos candidatos. Este método, alinhado aos padrões do IBGE, representa uma abordagem sensível e inclusiva, reconhecendo a complexidade da identidade racial e evitando práticas invasivas ou constrangedoras.

Cumprir destacar que a inclusão da equidade de gênero na composição das ocupações reforça a compreensão das interseccionalidades das desigualdades, reconhecendo que as experiências de discriminação não são isoladas, mas muitas vezes entrelaçadas. Isso contribui para criar um ambiente mais inclusivo e representativo, indo além de uma abordagem unidimensional.

Não obstante, a extensão da política de cotas para contratação de estagiários reflete um compromisso abrangente com a promoção da igualdade desde as fases iniciais da carreira profissional. Essa medida não apenas reforça a importância da representatividade desde o início, mas também reconhece que a inclusão deve ser abordada em todas as etapas do desenvolvimento profissional.

Do ponto de vista legal, este projeto alinha-se com normativas nacionais e internacionais que defendem a igualdade de oportunidades e a não discriminação. O compromisso de Santa Catarina com esses princípios não apenas reforça seus valores fundamentais, mas também posiciona o estado como um defensor dos direitos humanos em âmbito nacional e internacional.

O estabelecimento de um prazo de vigência de dez anos demonstra um comprometimento responsável, permitindo avaliações regulares da eficácia da política de cotas e sua adaptação de acordo com as mudanças sociais ao longo do tempo.

A integração de diversos grupos sociais nos órgãos públicos é mais que uma estratégia de equidade, é essencial para impulsionar o desenvolvimento sustentável e econômico. Essa implementação não só promove a equidade como também contribui para um crescimento mais abrangente e duradouro.

A implementação de cotas raciais em concursos públicos em Santa Catarina é crucial, respaldada pela experiência exitosa da Universidade Federal de Santa Catarina

(UFSC). Os dados da UFSC mostram que as cotas não apenas ampliam o acesso a grupos historicamente excluídos, como os negros, mas também contribuem para a equalização do desempenho acadêmico ao longo do tempo.

Estes resultados são indicativos de que a instituição de cotas raciais não só abre portas previamente fechadas, mas também fomenta uma representação mais justa e inclusiva. Ao extrapolar esses benefícios para os concursos públicos, a aprovação do projeto de lei que estabelece cotas raciais em Santa Catarina emerge como uma medida eficaz para combater desigualdades socioeconômicas e raciais.

A importância da aprovação desse projeto de lei não reside apenas na promoção da justiça social e igualdade, mas também é respaldada por evidências concretas de sua eficácia. Portanto, ao considerar essa medida, Santa Catarina tem a oportunidade de criar um ambiente mais inclusivo e representativo, alinhado com princípios fundamentais de equidade. A aprovação deste projeto é não apenas necessária, mas uma ação concreta para construir uma sociedade mais justa e igualitária.

Por fim, a implementação de cotas não é apenas uma medida de acesso ao emprego público, é um catalisador para investimentos em educação e capacitação para grupos historicamente marginalizados. Este ciclo virtuoso não apenas melhora as oportunidades individuais, mas também eleva o padrão educacional como um todo.

Sendo assim, a aprovação da presente matéria é uma resposta justa às desigualdades históricas, e também uma estratégia proativa para construir um setor público mais diversificado, representativo e, portanto, mais eficaz e legítimo.

Essa medida é um passo essencial na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.



ELEGIS
Sistema de Processo
Legislativo Eletrônico

Documento assinado eletronicamente por **Vanessa da Rosa**, em
24/10/2023, às 22:26.
