

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS

PROJETO DE LEI Nº 1.866, DE 1999

Apensados: PL nº 3.147/2000, PL nº 5.293/2001, PL nº 6.213/2002, PL nº 5.882/2005, PL nº 2.697/2007, PL nº 7.225/2014, PL nº 7.485/2014, PL nº 1.714/2015, PL nº 4.802/2016, PL nº 8.909/2017, PL nº 10.000/2018 e PL nº 9.771/2018

Dispõe sobre medidas de ação compensatória para a implementação do princípio da isonomia social do negro.

Autor: Deputado LUIZ SALOMÃO

Relator: Deputado PADRE JOÃO

I - RELATÓRIO

O PL nº 1.866, de 1999, proposição principal, objetiva atacar de frente a discriminação do negro, em três áreas essenciais: trabalho, educação e relação com o aparato policial do Estado.

Seriam reservadas às pessoas negras quarenta por cento das vagas no serviço público e nas universidades e escolas técnicas públicas. No Instituto Rio Branco, no alistamento militar e nos cursos de formação de oficiais militares, o percentual seria de cinquenta por cento. Além disso, os currículos dos cursos escolares de história brasileira e geral seriam modificados para destacar as contribuições dos africanos, bem como se facultaria o estudo das religiões de origem africana e das línguas Yoruba e Kiswahili.

O PL nº 3.147, de 2000, determina que ao menos dez por cento dos empregados das empresas sejam da raça negra, assim consideradas “as pessoas pretas e pardas”.

O PL nº 5.293, de 2001, é bem mais abrangente, pois prevê não apenas a reserva, em todos os estabelecimentos de ensino, de um terço das vagas para afrodescendentes, como ainda a concessão de residência

digna para a família em que ao menos um dos cônjuges seja de ascendência africana, e, conforme a faixa etária, dos seguintes direitos: - entre 5 e 18 anos, escola secundária completa; - entre 18 e 25 anos, custeio das despesas com o curso pré-vestibular escolhido; - entre 18 e 30 anos, curso universitário; - entre 18 e 65 anos, trabalho digno.

O Projeto de Lei nº 6.213, de 2002, determina que as escolas da rede pública reservem vinte e cinco por cento das vagas para afrobrasileiros, assim considerados os “classificados pelo IBGE como negros e pardos”.

O Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, obriga as empresas a contratarem “pessoas negras e não-negras” na proporção correspondente à levantada, na respectiva região, por entidades como o IBGE e o IPEA, bem como a assegurar àquelas pessoas “a mesma oportunidade de ascensão profissional e hierárquica”.

O Projeto de Lei nº 2.697, de 2007, que obriga as empresas com vinte ou mais empregados a empregar número de pessoas pretas e pardas equivalente a, no mínimo, vinte por cento dos trabalhadores existentes em todos os seus estabelecimentos.

O Projeto de Lei nº 7.225, de 2014, proíbe a instituição de cotas raciais nos concursos para ingresso no serviço público.

O Projeto de Lei nº 7.485, de 2014, reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito dos Poderes Legislativo e Judiciário.

O Projeto de Lei nº 1.714, de 2015, dá nova redação ao art. 1º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que dispõe sobre a reserva de vagas oferecidas em concurso público, para incluir cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário.

O Projeto de Lei nº 4.802, de 2016, institui ações afirmativas em prol da população negra.

O Projeto de Lei nº 8.909, de 2017, altera a Lei nº 12.288, de 20 de junho de 2010, que "institui o Estatuto da Igualdade Racial", para estabelecer regras para assegurar a inclusão da população negra nos concursos públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O Projeto de Lei nº 9.771, de 2018, altera o artigo 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados.

O Projeto de Lei nº 10.000, de 2018, institui cota mínima para a contratação de profissionais negros nos entes de atividade audiovisual que menciona e dá outras providências.

As proposições já foram analisadas pela Comissão de Educação e pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Trata-se de matéria sujeita à apreciação do Plenário.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Compete a esta Comissão a análise dos projetos de lei em tela, à luz do disposto no art. 32, VIII, e, do Regimento Interno.

No decorrer da tramitação do projeto de lei principal, qual seja, PL 1.866/99, e das primeiras proposições a ele apensadas, foram aprovadas duas importantes leis sobre a matéria sobre a qual ora nos debruçamos.

A primeira foi a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que "Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003".

O Estatuto da Igualdade Racial destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos

direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Discriminação entendida como “toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada”.

Nesse padrão, o Estatuto define também o que se entende por ação afirmativa, que são, portanto, “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.”

Há, ademais, a definição do que se concebe por população negra; sendo esta “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”.

De outra parte, foi aprovada a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que “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”.

Assim sendo, temos que o PL 1.866/99, bem como os seguintes apensados, PL 3.147/00, PL 5.293/01, PL 6.213/02, PL 5.882/05 e PL 2.697/07, devem ser considerados prejudicados, em face do art. 164, I, do Regimento Interno.

Resta, pois, a análise dos demais projetos em apenso.

O PL 7.225/14 proíbe a instituição de cotas raciais nos concursos para ingresso no serviço público. Como salta aos olhos, esta proposição se choca frontalmente com a recente Lei nº 12.990/14, acima mencionada, devendo, portanto, ser rejeitada, por constituir um retrocesso.

O PL 4.802/16 se destina a aprimorar e alargar a abrangência do Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei nº 12.288/2010. Para tanto, prevê cotas para os cursos de pós-graduação, cotas para os concursos no âmbito da Câmara dos Deputados, ações afirmativas para inserção de negros na publicidade governamental e ações afirmativas para reserva de vagas em concursos públicos federais. Consubstancia, assim, um conjunto de medidas que certamente conferirão maior eficiência à promoção da igualdade racial, objetivo maior da Lei nº 12.288/2010.

O PL 7.485/14 e o PL 1.714/15 buscam alargar o alcance da Lei nº 12.990/14, abrangendo, além dos órgãos do Poder Executivo, os concursos públicos no âmbito do Poder Legislativo e do Poder Judiciário. Este igualmente é o desiderato do PL 8.909/17, cujo alcance é ainda maior, abarcando as esferas estaduais, a do Distrito Federal e as municipais. Trata-se de medida salutar, que também deverá ter o condão de aprimorar e alavancar a promoção da igualdade racial.

Ressalte-se que a aprovação do PL 8.909/17, em conjunto com o PL 4.802/16, deverá resultar num Substitutivo, no qual o art. 2º deste último projeto passará a ter a redação do art. 1º daquele, haja vista a sua maior amplitude, em virtude da qual já se contemplarão os concursos públicos no âmbito da Câmara dos Deputados.

Finalmente, o PL 9.771/18 e o PL 10.000/18 visam a instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas que mencionam. Em que pese a meritória intenção de corrigir as discriminações historicamente sofridas pela população negra, não nos afigura razoável, ou mesmo viável, instituir essa obrigatoriedade, de uma forma tão compulsória. Mais adequadas nos parecem as normas gerais já trazidas pelo art. 39 do Estatuto da Igualdade Racial:

“Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de

emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4º As ações de que trata o **caput** deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.”

Em face de todo o exposto, VOTO:

I – Pela prejudicialidade do PL 1.866/99, bem como dos seguintes apensados, PL 3.147/00, PL 5.293/01, PL 6.213/02, PL 5.882/05 e PL 2.697/07, em face do art. 164, I, do Regimento Interno;

II – Pela rejeição do PL 7.225/14, do PL 7.485/14, do PL 1.714/15, do PL 9.771/18 e do PL 10.000/18;

III – Pela aprovação do PL 4.802/16 e do PL 8.909/17, ambos na forma do Substitutivo oferecido em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputado PADRE JOÃO
Relator

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.866, DE 1999

Apensados: PL nº 3.147/2000, PL nº 5.293/2001, PL nº 6.213/2002, PL nº 5.882/2005, PL nº 2.697/2007, PL nº 7.225/2014, PL nº 7.485/2014, PL nº 1.714/2015, PL nº 4.802/2016, PL nº 8.909/2017, PL nº 10.000/2018 e PL nº 9.771/2018

Institui ações afirmativas em prol da população negra.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada processo seletivo para ingresso nos cursos de pós-graduação, por curso e turno, no mínimo 20% (vinte por cento) de suas vagas para estudantes negros atendidas às seguintes condições:

§1º Poderão concorrer às vagas reservadas a estudantes negros aqueles que se autodeclarem pretos ou pardos no ato de inscrição do processo de seleção, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

§2º Os editais de seleção deverão prever procedimento administrativo de verificação de eventuais suspeitas de falsidade na autodeclaração.

§3º Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do processo de seleção e, se houver sido aprovado, ficará sujeito à anulação da sua aprovação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§4º As Instituições de Educação Superior – IES, no exercício de sua autonomia, adotarão os atos e procedimentos necessários para a

gestão do sistema, observados os princípios e regras estabelecidos no ordenamento jurídico pátrio e, nesta Lei, em especial:

I - universalidade do sistema de reserva de vagas a todos os cursos e turnos oferecidos;

II - uniformização institucional dos procedimentos para o processo seletivo, com ressalvas à autonomia universitária;

III – cooperação com o órgão nacional responsável pelo acompanhamento e a avaliação da implementação das ações afirmativas.

§5º A inscrição 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 estudantes negros.

§6º O Poder Executivo promoverá a revisão deste programa, no prazo de 10 (dez) anos, a contar da publicação desta Lei.

Art. 2º A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 42. Pelo prazo de 10 (dez) anos, contados da entrada em vigor deste dispositivo, ficam reservadas 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 direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º O disposto no caput deste artigo também será aplicado aos processos seletivos simplificados para contratação de servidores temporários.

§ 2º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 3º 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).

§ 4º A reserva de vagas a 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 (NR).

Art. 42-A. 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. 42-B. 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.

§ 4º 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 com deficiência e a candidatos negros.

Art. 42-C. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica, observados os dados demográficos oficiais. “

Art. 3º A Lei nº 12.232, de 29 de abril de 2010, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4ºA:

“Art. 4ºA. Observar-se-á, na elaboração das campanhas publicitárias objeto desta lei, a representação racial étnica da sociedade aferida pela pesquisa Censo, sendo obrigatória a presença de pelo menos um modelo de origem negra, em

papel afirmativo, nas peças publicitárias com mais de um modelo.”

Art. 4º O art. 2º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º

§ 1º Presumir-se-ão verdadeiras as informações prestadas pelo candidato no ato de inscrição do certame, sem prejuízo da apuração das responsabilidades administrativa, civil e penal na hipótese de constatação de declaração falsa.

§ 2º Os editais de abertura de concursos indicarão procedimentos, critérios e comissões para julgamento de denúncias de suspeitas de falsidade de declaração, admitindo-se a possibilidade de verificação preventiva de veracidade da autodeclaração, com vistas a assegurar a finalidade da Lei e reduzir os riscos de fraudes.

§ 3º O julgamento deve ser realizado por fenótipo e não por ascendência.

§ 4º Constatado que o candidato autodeclarado não é negro, sua declaração será considerada falsa e ele será eliminado do concurso ou, 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 (NR).”

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o §1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, procederá ao acompanhamento e à avaliação anual do disposto nesta Lei, na Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 1990, conforme previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, 20 de julho de 2010, e na forma do regulamento no qual deverão constar, pelo menos, os mecanismos, as atribuições, os prazos e os meios para viabilizar tal acompanhamento e avaliação.

Art. 6º A presente Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Art. 7º É facultada a aplicação integral das disposições da presente Lei aos concursos públicos já autorizados e cujos editais de abertura sejam publicados em até 30 (trinta) dias após a sua entrada em vigor.

Art. 8º Esta Lei entrará em vigor 180 (cento e oitenta) dias após sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputado PADRE JOÃO
Relator

2018-4369