

PROJETO DE LEI 70/2026

DISPÕE SOBRE O ESTABELECIMENTO DE COTAS RACIAIS PARA O INGRESSO DE NEGROS, NEGRAS OU AFRODESCENDENTES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL.

O **Prefeito Municipal de Ribas do Rio Pardo Mato Grosso do Sul**, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que, a Câmara Municipal **aprova** e ele **sanciona** a seguinte lei:

Art. 1º A presente Lei dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes e indígenas no serviço público municipal, fica regulamentada de acordo com as disposições desta Lei.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Na nomeação para cargos de provimento por processos seletivos e nos editais de concursos públicos destinados à investidura em cargos de provimento efetivo e em empregos públicos, todos os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão observar o limite mínimo de 30% (trinta por cento) das vagas para negros, negras, afrodescendentes, quilombolas e indígenas.

§1º. Será observado, quanto ao quantitativo de vagas disponibilizados por Secretaria, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) para negros, negras, afrodescendentes, 3% (três por cento) para indígenas e 2% (dois por cento) para quilombolas.

§ 2º O limite mínimo a que se refere o “caput” deste artigo aplica-se também:

I - às contratações de estágios profissionais, devendo ser observado em cada um dos órgãos e entidades da Administração Direta ou Indireta, nos termos desta Lei;

II - aos concursos internos realizados no âmbito da Administração Direta e Indireta.

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - negros, negras ou afrodescendentes: a pessoa preta ou parda, aquela que se autodeclarar preta ou parda, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos termos do inciso IV do parágrafo único do art. 1º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), na forma de regulamento;

II - pessoa indígena: aquela que se identifica como parte de uma coletividade indígena e é reconhecida por seus membros como tal, independentemente de viver ou não em território indígena;



III - pessoa quilombola: aquela pertencente a grupo étnico-racial, segundo critérios de autoatribuição, com trajetória histórica própria, dotado de relações territoriais específicas, com presunção de ancestralidade preta ou parda, conforme previsto no Decreto Federal nº 4.887, de 20 de novembro de 2003.

§ 1º A autodeclaração não dispensa a efetiva correspondência da identidade fenotípica do candidato com a de pessoas identificadas socialmente como negras.

§ 2º O vocábulo “afrodescendente” deve ser interpretado como sinônimo de negro ou negra.

§ 3º A expressão “denominação equivalente” a que se refere o “caput” deste artigo abrange a pessoa preta ou parda, ou seja, apenas será considerada quando sua fenotipia a identifique socialmente como negra.

CAPÍTULO II

DO ESTÁGIO PROFISSIONAL

Art. 4º O limite mínimo de 30% (trinta por cento) a que se refere a Lei nº 15.142, de 2025, e o artigo 2º desta Lei deve ser observado, para cada área, na contratação de estágios profissionais pelos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta.

§1º. Será observado, quanto ao quantitativo de vagas disponibilizados por Secretaria, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) para negros, negras, afrodescendentes, 3% (três por cento) para indígenas e 2% (dois por cento) para quilombolas.

CAPÍTULO III

DOS CONCURSOS PÚBLICOS E PROCESSOS SELETIVOS

Seção I

Disposições Gerais

Art. 5º Deverão constar dos editais de concursos públicos e processos seletivos da Administração Direta e Indireta, expressamente, as especificações sobre o número total de vagas reservadas para cada cargo de provimento efetivo ou emprego público oferecido, observado o limite mínimo de 30% (trinta por cento) previsto na Lei nº 15.142, de 2025, e no artigo 2º desta Lei.

§1º. Será observado, quanto ao percentual de vagas disponibilizados, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) para negros, negras, afrodescendentes, 3% (três por cento) para indígenas e 2% (dois por cento) para quilombolas totalizando o total de 30% (trinta por cento).

§ 2º A reserva apenas será efetivada quando a quantidade de vagas oferecidas em concursos for igual ou superior a 3 (três), salvo se houver, no edital do certame, previsão de formação de cadastro reserva de candidatos aprovados, hipótese em que sempre caberá a disponibilização de vagas nos termos da Lei nº 15.142, de 2025.



§ 3º Constatado o fracionamento da quantidade de vagas reservadas, dar-se-á a sua majoração para o número inteiro subsequente.

Art. 6º Os editais de concursos públicos destinados à investidura em cargos de provimento efetivo e empregos públicos deverão:

I - prever expressamente a sujeição às regras previstas na Lei nº 15.142, de 2025, e nesta Lei;

II - reproduzir o termo de autodeclaração, na conformidade do modelo constante no Anexo II desta Lei;

III - exigir 1 (uma) foto 5X4 (cinco por quatro) de rosto inteiro, do topo da cabeça até o final dos ombros, com fundo neutro, sem sombras e datada há, no máximo, 30 (trinta) dias da data da postagem, da entrega ou do envio eletrônico, devendo a data estar estampada na frente da foto.

Art. 7. Os candidatos que optarem pela reserva de vagas destinadas às pessoas negras, indígenas e quilombolas concorrerão entre si para as vagas reservadas, prestando o concurso juntamente com os demais candidatos, obedecidas as mesmas exigências quanto aos requisitos para provimento dos cargos ou empregos públicos, ao conteúdo das provas, à avaliação e critérios de aprovação, aos horários e locais de aplicação das provas e à nota mínima necessária.

Art. 8. Os candidatos com deficiência que também se enquadrem na Lei nº 15.142, de 2025, e no artigo 3º desta Lei poderão se inscrever concomitantemente para concorrer às vagas reservadas para pessoas com deficiência nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. Caso seja aprovado nas duas listas, o candidato será nomeado por aquela em que estiver melhor classificado, ficando automaticamente excluído da outra, nomeando-se, em seu lugar, o candidato subsequente, respeitada a ordem de classificação.

Art. 9. Os candidatos que optarem pela reserva de vagas de que trata a Lei nº 15.142, de 2025, e esta Lei concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Em caso de desistência de candidato inscrito em vaga reservada, esta será preenchida pelo candidato posteriormente classificado e igualmente inscrito na reserva de vagas.

§ 2º Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos aprovados 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.

Art. 10. A publicação do resultado definitivo do concurso público será feita em 3 (três) listas, na seguinte conformidade:

I – lista geral, com classificação dos candidatos aprovados, inclusive das pessoas negras, quilombolas, indígenas e das pessoas com deficiência, na forma da legislação específica;

II – lista específica, com a classificação das pessoas com deficiência aprovadas dentro do número de vagas;

III – lista específica, com a classificação por categoria das pessoas negras, quilombolas e indígenas aprovadas



dentro do número de vaga.

IV - lista específica, com a classificação dos candidatos aprovados em ampla concorrência dentro do número de vagas.

§ 1º Por ocasião da nomeação, o candidato que optou pela reserva de vagas, mas que tenha obtido pontuação final para nomeação pela lista geral, terá seu nome excluído da lista específica, devendo ser nomeado, no seu lugar, o candidato subsequente da respectiva lista específica.

§ 2º O candidato que não obteve pontuação final para nomeação pela lista geral, mas a obteve para nomeação, concomitantemente, em ambas as listas específicas, será nomeado dentro das vagas destinadas aos negros, quilombolas e indígenas e terá seu nome excluído da lista das pessoas com deficiência.

§ 3º Na hipótese de concurso público em que, em uma determinada fase, sejam convocados apenas os candidatos correspondentes ao número de vagas, será aplicado o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo na referida fase, aplicando-se a mesma regra para os concursos com previsão de etapa prévia de curso de formação e/ou sindicância da vida pregressa, ou outro equivalente.

Art. 11. A nomeação dos candidatos aprovados, quando fracionada, respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, considerando a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros, quilombolas e indígenas ou afrodescendentes, salvo quando se tratar de empregos públicos, hipótese em que, obrigatoriamente, deverão ser preenchidas primeiramente as vagas destinadas às pessoas com deficiência, nos termos do artigo 93 da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º A escolha do local de exercício observará igualmente os critérios de alternância e proporcionalidade.

§ 2º A exclusivo critério de conveniência e oportunidade da Administração, na hipótese de nomeação de candidatos além do número de vagas previsto no edital, deverá ser respeitado o disposto no “caput” e no § 1º do artigo 10 desta Lei, calculando-se a proporção pelo número total de nomeações autorizadas.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, caso o candidato já tenha sido nomeado anteriormente pela lista específica a que refere o inciso II ou o inciso III, será convocado o próximo classificado da lista prevista no inciso I, todos do “caput” do artigo 10 desta Lei.

Seção II

Da Verificação da Conformidade das Situações com a Política Pública de Cotas Raciais e Políticas Afirmativas.

Art. 12. A verificação da conformidade das situações com a Política Pública de Cotas Raciais de que trata a Lei nº 15.142, de 2025, dar-se-á mediante procedimento de análise da correspondência entre a autodeclaração e as características fenotípicas que identifiquem o candidato socialmente como negros, quilombolas e indígenas ou afrodescendentes e consequente compatibilidade com a política pública de cotas raciais, observado o disposto no artigo 3º desta Lei, constituindo etapa obrigatória dos concursos públicos.

§ 1º O procedimento de análise terá início imediatamente após a última ou única etapa do certame, abrangendo todos os candidatos aprovados dentro do número de vagas.

§ 2º Na hipótese de concurso em que, numa determinada fase, haja a previsão de convocação apenas dos candidatos



correspondentes ao número de vagas, o procedimento de análise da correspondência será nela realizado.

§ 3º No caso da situação prevista no § 2º do artigo 14 desta Lei, o procedimento de análise de correspondência ocorrerá após a autorização para as novas nomeações.

Art. 13. Fica instituída, na Secretaria Municipal de Gestão e Governo, sob a coordenação do Departamento de Recursos Humanos, incumbindo-lhe:

I - instruir e elaborar o relatório final do procedimento de análise da correspondência entre a auto declaração e as características fenotípicas que identifiquem o candidato socialmente como negro e sua consequente compatibilidade com a política pública de cotas raciais;

II - compilar dados, avaliar os resultados, acompanhar e propor medidas para o efetivo cumprimento da Lei nº 15.142, de 2025;

III - encaminhar ao Prefeito, anualmente, no mês de abril, relatório sobre a execução da Lei nº 15.142, de 2025.

§ 1º O Secretário de Gestão e Governo poderá delegar competência desta Lei para Comissão Constituída para este fim constituída por portaria do Titular da Secretaria Municipal de Gestão e Governo, será composta por, no mínimo:

I - 2 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Gestão e Governo com conhecimentos no campo das relações raciais, cabendo a um deles a presidência do colegiado;

II - 1 (um) servidor da Procuradoria Jurídica do Município com conhecimentos no campo das relações raciais;

III – 1 (um) representante da sociedade civil com notório saber no campo das relações raciais;

IV – 1 (um) representante da sociedade civil, com comprovada participação duradoura no movimento social negro, quilombola e/ou indígena.

§ 2º A constituição da Comissão deverá observar o protagonismo negro, quilombola, indígena e a diversidade de gênero em sua composição.

§ 3º Os servidores e empregados públicos da Administração Pública Direta e Indireta que vierem a compor esta comissão atuarão sem prejuízo de suas funções nos respectivos órgãos e entidades a que estejam vinculados, autorizando-se o seu afastamento temporário apenas quando tal providência se afigurar essencial para o desempenho dos trabalhos nesses colegiados.

§ 4º A participação dos representantes da sociedade civil nos colegiados de que trata este artigo não será remunerada a qualquer título, expedindo-se o respectivo certificado.

§ 5º A composição da Comissão deverá contar com paridade de gênero e, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) de pessoas negras, quilombolas e/ou indígenas.

Art. 14. No procedimento de análise da correspondência, serão examinadas a fotografia e a autodeclaração apresentadas pelo candidato, nos moldes do Anexo II desta Lei, e, havendo dúvida sobre a fenotipia ou suspeita de fraude, o declarante será notificado para comparecimento pessoal, oportunidade na qual poderá apresentar razões e



documentos.

§ 1º Na análise, poderá ser desconsiderado eventual documento apresentado pelo candidato que contenha indicação de raça ou cor, ainda que oficial, quando desconectado da fenotipia do declarante.

§ 2º O comparecimento pessoal do candidato convocado pela comissão é obrigatório, sob pena de exclusão do concurso ou processo seletivo.

Art. 15. A partir da instrução produzida, será avaliado se o fenótipo do candidato é expressão real do conceito definido no artigo 3º desta Lei.

§ 1º No caso de suspeita de que a declaração do candidato não condiz com sua fenotipia, após o comparecimento pessoal, será dado prazo não inferior a 48 (quarenta e oito) horas para sua manifestação escrita, podendo juntar outros documentos e todos os meios de prova em direito admitidas.

§ 2º Se a Comissão concluir que o candidato não é destinatário da política pública de cotas raciais, deverá opinar, em relatório devidamente fundamentado:

I - no caso de fraude e má-fé, pela eliminação do concurso público e comunicação do fato ao Ministério Público;

II - quando não constatada a má-fé, especialmente diante da existência de dúvida razoável por parte do candidato quanto à conceituação prevista no artigo 3º desta Lei, pela sua exclusão da lista de cotas, porém mantendo-o no concurso público, na lista da ampla concorrência.

Art. 16. Finalizado o procedimento de análise da correspondência, o relatório conclusivo daí resultante deverá ser imediatamente enviado ao titular do órgão da Administração Direta ou da entidade da Administração Indireta responsável pela realização do concurso público, que deverá decidir, por despacho, em até 5 (cinco) dias úteis.

Art. 17. No caso de denúncia de que servidor já nomeado como beneficiário da Política Pública de Cotas Raciais instituída pela Lei nº 15.142, de 2025, não possui características fenotípicas que o identifiquem socialmente como negro, quilombola ou indígena nos termos do artigo 3º desta Lei, com possível violação da aludida política, a autoridade que dela tiver ciência deverá encaminhar o caso à Comissão.

§ 1º A Secretaria Municipal de Gestão e Governo apurará o caso, nos moldes previstos na Seção II deste Capítulo.

§ 2º Caso se conclua que houve evidente desconexão entre a autodeclaração do candidato e sua fenotipia, nos termos do disposto no artigo 18, § 2º, inciso I desta Lei:

I - tratando-se de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, o caso deverá ser instaurado Procedimento Disciplinar, mediante parecer da Procuradoria Geral do Município, e adoção das providências cabíveis;

II - na hipótese de empregado público, o ente da Administração Indireta será comunicado para que se proceda à sua demissão;

III - cuidando-se de estágio profissional, o estagiário deverá ser imediatamente desligado.

§ 3º Em todas as hipóteses previstas no § 2º deste artigo, os fatos deverão ser comunicados ao Ministério Público.



CAPÍTULO IV

DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 18. Caberá ao Secretário de Gestão e Governo encaminhar ao Prefeito, anualmente, no mês de abril, relatório sobre a execução da Lei nº 15.142, de 2025 indicando providências e ações.

Art. 19. Os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão providenciar os ajustes em seus sistemas de recursos humanos e formulários para a produção de dados e indicadores necessários para o monitoramento e avaliação do cumprimento do disposto nesta Lei.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades referidos no “caput” deste artigo deverão fornecer todos os dados solicitados pela Secretaria de Gestão e Governo, sob pena de responsabilização funcional.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. Todos os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão adequar a composição de seus cargos aos limites mínimos estabelecidos nesta em 24 (vinte e quatro) meses a partir da publicação, mantendo-se o percentual a partir dessa data.

§ 1º Para fins de cumprimento do disposto no “caput” deste artigo, para os níveis de cargos em relação aos quais ainda não se tenha alcançado o limite mínimo estabelecido no artigo 2º desta Lei, em cada órgão da Administração Direta, para o caso de preenchimento de cargos vagos, deverão ser obrigatoriamente nomeadas pessoas negras ou afrodescendentes, nos termos da definição constante do artigo 3º desta Lei.

§ 2º Ficará dispensada a nomeação nos termos dos §§ 1º e 2º deste artigo quando houver justo motivo, o qual deverá constar da fundamentação para a nomeação.

Art. 21. As declarações feitas nos termos dos anexos integrantes desta Lei, bem como as fotografias apresentadas, deverão ser arquivadas no prontuário do servidor, sendo franqueada a consulta pela Comissão que trata o artigo 16 desta Lei, sempre que entender necessária.

Art. 22. Fica facultado ao servidor e ao empregado público, na data de seu cadastramento anual, atualizar seus dados quanto a raça ou cor, ressalvando-se que essa autodeclaração não o eximirá de eventual sujeição às normas regulamentares ora estabelecidas, no que concerne à constatação de sua compatibilidade com a definição prevista no artigo 3º desta Lei.

Art. 23. Os candidatos que tenham sido aprovados por sistema de cotas raciais em concursos ou seleções públicas de outras esferas de governo sujeitam-se, igualmente aos demais, às normas desta Lei.

Art. 24. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação



JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei visa regulamentar, no âmbito do Município de Ribas do Rio Pardo – MS, a política pública de cotas raciais para ingresso no serviço público municipal, em consonância com a Lei nº 15.142, de 2025, e com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288/2010). A medida busca corrigir a histórica sub-representação de negros, negras, afrodescendentes, indígenas e quilombolas nos quadros da Administração Direta e Indireta, promovendo a igualdade material e a diversidade na composição do funcionalismo público.

A propositura estabelece reserva mínima de 30% das vagas para os grupos beneficiários, abrangendo cargos de concursos públicos, processos seletivos, contratações de estágio e concursos internos. Além disso, disciplina procedimentos de heteroidentificação e autodeclaração, com vistas a coibir fraudes e garantir a efetiva correspondência entre a autodeclaração e a identidade fenotípica dos candidatos, assegurando a legitimidade da política afirmativa.

O projeto também prevê mecanismos de monitoramento, avaliação e adequação gradual dos órgãos públicos, com prazos e relatórios periódicos, de modo a garantir a implementação efetiva da norma. A criação de comissão especializada, com participação da sociedade civil e paridade de gênero, reforça o compromisso com a transparência e o controle social.

Diante do exposto, a aprovação desta lei representa um avanço significativo na promoção da justiça racial e social no Município, alinhando-se aos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da vedação a todas as formas de discriminação..

Gabinete da Vereadora Jaqueline Pereira Arimura, 14 de Setembro de 2026

RIBAS DO RIO PARDO/MS, 13 de Outubro de 2026

Jaqueline Arimura
Vereador(a)

Jaqueline Arimura
Vereador(a)

