PROJETO DE LEI Nº 24 /2025.

CÂMARA MUNICIPAL DE GURUPI
COORDENADORIA DE PROTOCOLO
PROTOCOLO Nº 429
DATA: 10 FEV 2025 HORA: 8.20
Daniela de Araujo
Carimbo / Assinatura

Dispõe sobre **o Selo Igualdade Racial.**, Gurupi-TO

A CÂMARA MUNICIPAL DE GURUPI, Estado do Tocantins, no uso de suas atribuições legais. Aprova o seguinte Projeto de Lei, e a Prefeita Municipal de Gurupi sanciona a presente Lei:

Art. 1º Fica instituído o Selo Igualdade Racial, para promover as ações afirmativas específicas de empresas da iniciativa privada instaladas regularmente em Gurupi-TO, inclusive da rede conveniada, concessionária ou contratada do Poder Público Municipal.

Art. 2º Os objetivos do Selo Igualdade Racial são:

I – Incentivar iniciativas de empresas que busquem aplicar política de cotas raciais a seus funcionários e empregados;

II – Contribuir com a paz social, a liberdade e a igualdade material de oportunidades;

III – Promover a igualdade racial e a reparação histórica aos afrodescendentes; e,

IV – Diminuir e paulatinamente eliminar o preconceito e a discriminação racial.

Art. 3º O Selo Igualdade Racial será atribuído a empresas que cumprirem os seguintes requisitos:

I – Apresentação de carta de compromisso, constando o planejamento de ações, projetos e programas que visem à promoção da igualdade étnica;

II – Celebração de parcerias com órgãos ou instituições que tenham vistas à igualdade racial;

III – Apoio irrestrito às políticas antirracistas e de liberdade e à igualdade material de oportunidades;

IV – Incentivo à oferta de cursos de capacitação acerca de políticas antirracistas;

V – Comprovação de equidade salarial; e, VI – desenvolvimento de ações, projetos, palestras ou programas de prevenção e combate ao racismo.

Art. 4º O Selo Igualdade Racial será emitido pelo Poder Público Municipal, podendo envolver análise de documentos, auditorias ou inspeções na empresa, com o objetivo de avaliar a conformidade da política de igualdade racial e sua manutenção.

§ 1º O Selo Igualdade Racial será válido por 1 (um) ano e será reavaliado periodicamente, observados os mesmos critérios.

§ 2º As informações referentes à concessão do Selo Igualdade Racial estarão sujeitas a auditoria pública, podendo ocasionar a sua revogação em caso de advertência, multa ou outra penalidade durante todo o período de regularização.

Art. 5º O Selo concedido nos termos desta Lei poderá ser utilizado em campanhas publicitárias, materiais gráficos, sacolas e embalagens.

Art. 6º É vedada a concessão do Selo instituído por esta Lei às empresas que estejam:

I – Em situação irregular com os órgãos da fazenda municipal, estadual e federal;

II – Em inconformidade com as legislações municipal, estadual, federal e internacional vigentes para o exercício de suas atividades econômicas; ou

III – condenadas em última instância pela Justiça brasileira por trabalho escravo ou infantil.

Art. 7° As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário, devendo as revisões futuras destinar recursos específicos para o seu fiel cumprimento.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A presente Lei origina-se do Projeto de Lei nº /2025, de autoria do Vereador Rodrigo Ferreira.

VEREADOR RODRIGO FERREIRA

P. PROGRESSISTAS

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei tem por objetivo a criação do Selo Igualdade Racial, para premiar e promover ações afirmativas de promoção da igualdade racial em empresas que atuem no município de Joinville.

A proposta concreta é criar o Selo Igualdade Racial, que formará um rol de empresas que executam ações de promoção de cotas raciais em seus quadros de funcionários.

As empresas a que for outorgado o Selo Igualdade Racial, terão sua razão social e nome fantasia divulgado pelo Poder Público municipal, o que se espera, venha a contribuir de forma substancial à imagem da Empresa, sobre atualmente, em que a população tem caminhado no sentido de um consumo consciente dos produtos oferecidos no mercado, considerando muitas vezes o modo como é feito o produto.

O Selo pretende atingir não só a rede conveniada e concessionária do Poder Público municipal, mas também dar chance a empresas inseridas de modo geral no mercado.

O Brasil é o país com a maior população negra fora da África, em números absolutos. No entanto, essa população, que é majoritária na composição da sociedade brasileira, está sub-representação em todos os âmbitos da vida social. Isso acontece porque, embora haja igualdade jurídica, não há igualdade de fato.

Essa situação é reflexo do período escravocrata e se reflete nos dias atuais como o racismo estrutural, que influencia todos os atos

sociais de nosso país, seja na área da política, da educação, da cultura, do dia a dia da sociedade.

O sociólogo Florestan Fernandes apresenta em seu livro "A integração do negro na sociedade de classes" um pouco da origem dessa situação:

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho.

Nosso país, como muitos outros, adota o sistema de cotas raciais como critério para promover a igualdade racial e a reparação histórica aos negros, negras e indígenas.

Nesse sentido, as ações afirmativas são frutos de uma política que pretende amenizar as desigualdades sociais, econômicas e educacionais entre brancos e negros. Ir contra essas ações é fechar os olhos para o sofrimento de milhares de pessoas, ignorar o passado e nitidamente proteger uma classe elitista e segregadora.

Segundo dados da pesquisa IBGE realizada em 2022, 55,9% da população brasileira declara-se como preta ou parda. No entanto, quando observamos dados do mercado de trabalho, 0,4% dos cargos de diretoria são ocupados por pessoas negras, enquanto nos cargos de supervisão e coordenação apenas 3,9% das pessoas negras ocupam essas funções.

Nos cargos gerenciais, somente 1,9% são ocupados por pretos ou pardos. Na representação legislativa, dentre os deputados federais, apenas 26% são pessoas pretas ou pardas.

Entre as mortes violentas intencionais – categoria que reúne homicídio doloso, latrocínio, lesão corporal seguida de morte e mortes por intervenção policial -, 78% foram de negros e 21,7% de brancos.

Enquanto os pretos e pardos representam 55,9% da nossa população, a proporção deste grupo entre todos os brasileiros abaixo da linha de pobreza é de 71%, já a fração de brancos é de 27%. Quando olhamos os números de extrema pobreza, a discrepância quase triplica: 73% são negros e 25% brancos.

Nessa perspectiva, construir uma sociedade mais igualitária requer a compreensão do papel de cada estrutura socioeconômica na reprodução do racismo para elaborar estratégias efetivas de enfrentamento.

Silvio Luiz de Almeida, filósofo, jurista e professor universitário, defende que:

> **"...a forma como a sociedade é constituída reproduz parâmetros de discriminação racial, no campo da política e da economia, sendo o racismo estrutural naturalizado como parte integrante do meio social. O racismo é constituído por ações conscientes e inconscientes, e que nós, enquanto sociedade, acabamos naturalizando a violência contra pessoas negras. É dever do Estado se apropriar dessas informações e criar mecanismos de combate ao racismo. "**

Nesse sentido, cabe ao poder público criar instrumentos que busquem alcançar um processo de igualdade étnica e social elencado em nossa Constituição. Assim nossa Carta Magna é assertiva ao impor o princípio da igualdade.

Exatamente nesse argumento que se defende a propositura de cotas juridicamente, já que somente haverá igualdade, de fato, quando todos, independentemente de cor, tiverem as mesmas oportunidades.

Ter uma certificação fazendo com que as empresas se comprometam a gerir um plano de trabalho com a diversidade como fator preponderante para o dinamismo do ambiente organizacional, é muito gratificante.

Importa destacar que é preciso tornar a relação público-privada de desenvolvimento e inclusão social, geração de emprego e renda nas periferias, onde grande número da população é negra, pobre e diversa.

A criação da certificação nada mais é que estabelecer medidas de cobrança e também incentivo no compromisso com a pauta antirracista e dos direitos humanos.

Portanto, buscamos com este Projeto promover um fomento, junto à iniciativa privada, com intuito de fortalecer o processo de igualdade de oportunidade de empregos às pessoas afrodescendentes. Assim, se pretende criar este instrumento de incentivo de abertura de mercado de vagas de empregos, onde as empresas possam ter um símbolo governamental para dar publicidade de sua política de igualdade racial.

É a Justificativa

Gabinete do Vereador Rodrigo Ferreira, 02 de janeiro de 2025.

VEREADOR RODRIGO FERREIRA

P. PROGRESSISTAS