

Diário Oficial

Cidade de São Paulo

Nº 239 - DOM de 22/12/2016 – p.3

DECRETO Nº 57.557, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016

Regulamenta a Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

DECRETA:

Art. 1º A Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal, fica regulamentada de acordo com as disposições deste decreto.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Na nomeação para cargos de provimento em comissão 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 20% (vinte por cento) das vagas para negros, negras ou afrodescendentes.

§ 1º 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 deste decreto;

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

Art. 3º Para os efeitos deste decreto, negros, negras ou afrodescendentes são as pessoas que se enquadram como pretos, pardos ou denominação equivalente, conforme estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, considerando-se a autodeclaração.

§ 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 fenotípica a identifique socialmente como negra.

CAPÍTULO II

DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 4º O limite mínimo de 20% (vinte por cento) previsto na Lei nº 15.939, de 2013, e no artigo 2º deste decreto deve ser observado, no âmbito da Administração Direta, em cada Secretaria Municipal ou órgão equivalente, aplicando-se para o total de cada nível de cargos de direção e assessoramento de nível superior (DAS), bem assim para o total de cada nível de cargos de direção e assessoramento de nível intermediário (DAI).

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se também à Administração Indireta.

Art. 5º Para ser empossado em cargo de provimento em comissão como beneficiário da política de cotas raciais de que trata a Lei nº 15.939, de 2013, o candidato indicado à vaga reservada deverá:

I - apresentar 1 (uma) foto 5X7 (cinco por sete) 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;

II - preencher a autodeclaração, nos termos do Anexo I deste decreto.

§ 1º A fotografia e a autodeclaração deverão ser encaminhadas à Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial para confirmação de que o interessado atende ao estabelecido no artigo 3º deste decreto.

§ 2º A análise da compatibilidade da declaração com a efetiva correspondência ao disposto no artigo 3º deste decreto ficará a cargo da Comissão referida no seu artigo 16.

§ 3º O interessado poderá ser convocado para comparecer pessoalmente na Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial ou perante o colegiado mencionado no § 2º deste artigo.

§ 4º Verificando-se que o indicado para o provimento de cargo em comissão não se enquadra como beneficiário da

política de cotas raciais de que trata a Lei nº 15.939, de 2013, a autoridade nomeante deverá ser comunicada para que indique outra pessoa que possa ocupar a vaga ou para que adote providência voltada ao atendimento do limite mínimo previsto no “caput” do artigo 4º deste decreto.

§ 5º Na hipótese de fraude e evidente má-fé, constatadas em procedimento no qual se assegure o exercício do direito à ampla defesa, além da não nomeação da pessoa, o fato deve, necessariamente, ser comunicado ao Ministério Público.

§ 6º Inexistindo quaisquer óbices e ocorrendo a nomeação, a foto e a autodeclaração deverão ser arquivados no prontuário do servidor.

Art. 6º Compete à Unidade de Recursos Humanos de cada Secretaria Municipal e aos entes da Administração Indireta manter o controle sobre o atendimento das normas previstas neste Capítulo, comunicando às autoridades superiores sempre que o limite de 20% (vinte por cento) não esteja sendo observado.

CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROFISSIONAL

Art. 7º O limite mínimo de 20% (vinte por cento) a que se refere a Lei nº 15.939, de 2013, e o artigo 2º deste decreto deve ser observado, para cada área, na contratação de estágios profissionais pelos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta.

CAPÍTULO IV DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Seção I

Disposições Gerais

Art. 8º Deverão constar dos editais de concursos públicos 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 20% (vinte por cento) previsto na Lei nº 15.939, de 2013, e no artigo 2º deste decreto.

§ 1º 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 15.939, de 2013.

§ 2º Constatado o fracionamento da quantidade de vagas reservadas, dar-se-á a sua majoração para o número inteiro subsequente.

Art. 9º 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 15.939, de 2013, e neste decreto;

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

III - exigir 1 (uma) foto 5X7 (cinco por sete) 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. 10. Os candidatos que optarem pela reserva de vagas destinadas às pessoas negras 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. 11. Os candidatos com deficiência que também se enquadrem na Lei nº 15.939, de 2013, e no artigo 3º deste decreto 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. 12. Os candidatos que optarem pela reserva de vagas de que trata a Lei nº 15.939, de 2013, e este decreto 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. 13. A publicação do resultado definitivo do concurso público será feita em 4 (quatro) listas, na seguinte conformidade:

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

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

III - lista específica, com a classificação das pessoas negras aprovadas dentro do número de vagas;

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

§ 1º O candidato que optou pela reserva de vagas para pessoas negras, mas que obteve pontuação final para aprovação pela ampla concorrência, dentro do número de vagas, não terá seu nome incluído na lista específica a que se refere o inciso III e sim a de que trata o inciso IV, ambas do “caput” deste artigo, devendo ser classificado, no seu lugar, o candidato subsequente da lista específica das pessoas negras.

§ 2º Na hipótese de concurso público em que, numa determinada fase, sejam convocados apenas os candidatos correspondentes ao número de vagas, será aplicado o disposto no § 1º deste artigo na referida fase.

Art. 14. 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, negras 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 13 deste decreto, 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 13 deste decreto.

Seção II

Da Verificação da Conformidade das Situações com a Política Pública de Cotas Raciais de que trata a Lei nº 15.939, de 2013

Art. 15. A verificação da conformidade das situações com a Política Pública de Cotas Raciais de que trata a Lei nº 15.939, de 2013, dar-se-á mediante procedimento de análise da correspondência entre a autodeclaração e as características fenotípicas que identifiquem o candidato socialmente como negro e conseqüente compatibilidade com a política pública de cotas raciais, observado o disposto no artigo 3º deste decreto, 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 deste decreto, o procedimento de análise de correspondência ocorrerá após a autorização para as novas nomeações.

Art. 16. Fica instituída, na Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, sob a supervisão da Coordenação de Ações Afirmativas, a Comissão de Análise de Compatibilidade com a Política Pública de Cotas – CAPC, incumbindo-lhe a instrução e elaboração do relatório final do procedimento de análise da correspondência entre a autodeclaração e as características fenotípicas que identifiquem o candidato socialmente como negro e sua conseqüente compatibilidade com a política pública de cotas raciais.

§ 1º A CAPC, constituída por portaria do Secretário da Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, será composta por, no mínimo:

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

II - 1 (um) servidor da Coordenadoria de Gestão de Pessoas – COGEP, da Secretaria Municipal de Gestão, 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.

§ 2º Poderão ser instituídas subcomissões específicas para a análise de compatibilidade com a política pública de cotas em concursos públicos, observada a composição prevista no § 1º deste artigo, as quais atuarão exclusivamente no âmbito do concurso público a que estejam vinculadas.

§ 3º A constituição da Comissão, bem como de cada uma das subcomissões que vierem a ser criadas, deverá observar o protagonismo negro e a diversidade de gênero.

§ 4º Os servidores e empregados públicos da Administração Pública Direta e Indireta que vierem a compor a CAPC e as subcomissões específicas 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.

§ 5º 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.

Art. 17. No procedimento de análise da correspondência, serão examinadas a fotografia e a autodeclaração apresentadas pelo candidato, nos moldes do Anexo II deste decreto, e, havendo dúvida sobre a fenotípica 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 fenotípica do declarante.

§ 2º O comparecimento pessoal do candidato convocado pela CAPC é obrigatório, sob pena de exclusão do concurso.
Art. 18. A partir da instrução produzida, será avaliado se o fenótipo do candidato é expressão real do conceito definido no artigo 3º deste decreto.

§ 1º No caso de suspeita de que a declaração do candidato não condiz com sua fenotípia, 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 CAPC 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 deste decreto, pela sua exclusão da lista de cotas, porém mantendo-o no concurso público, na lista da ampla concorrência.

Art. 19. 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. 20. No caso de denúncia de que servidor já nomeado como beneficiário da Política Pública de Cotas Raciais instituída pela Lei nº 15.939, de 2013, não possui características fenotípicas que o identifiquem socialmente como negro, nos termos do artigo 3º deste decreto, com possível violação da aludida política, a autoridade que dela tiver ciência deverá encaminhar o caso à CAPC.

§ 1º A Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial 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 fenotípia, nos termos do disposto no artigo 18, § 2º, inciso I deste decreto:

I - tratando-se de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, o caso deverá ser encaminhado ao Departamento de Procedimentos Disciplinares, da Procuradoria Geral do Município, para a adoção das providências previstas no Decreto nº 47.244, de 28 de abril de 2006, em razão do não atendimento aos requisitos de que tratam os incisos V e XI do artigo 11 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, para a investidura em cargo público;

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

III - quando se tratar de cargo em comissão, o caso será encaminhado à respectiva Secretaria Municipal ou ente da Administração Indireta para que se proceda à sua exoneração;

II - 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 V

DA COMISSÃO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 21. Fica criada a Comissão de Monitoramento e Avaliação da Execução da Lei nº 15.939, de 2013, para a compilação de dados, a avaliação dos resultados, o acompanhamento e a proposição de medidas para o efetivo cumprimento dessa lei, cabendo-lhe ainda:

I - atuar como órgão consultivo da Comissão de Análise de Compatibilidade com a Política Pública de Cotas – CAPC;

II - encaminhar ao Prefeito, anualmente, no mês de abril, relatório sobre a execução da Lei nº 15.939, de 2013.

§ 1º A Comissão de que trata este artigo deverá ser constituída por ato do Prefeito e integrada, no mínimo, por servidores indicados pela Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, que a coordenará, pela Secretaria Municipal de Gestão e pela Procuradoria Geral do Município, sendo um titular e um suplente para cada um desses órgãos.

§ 2º A composição da Comissão de que trata este artigo deverá contar com paridade de gênero e, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) de pessoas negras, todos os membros com comprovado conhecimento no campo das relações raciais.

§ 3º Se da aplicação dos percentuais previstos no inciso II do § 1º deste decreto resultar número decimal igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), adotar-se-á o número inteiro imediatamente superior e, se menor que 0,5 (cinco décimos), o número inteiro subsequentemente inferior.

Art. 22. 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 neste decreto.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades referidos no “caput” deste artigo deverão fornecer todos os dados solicitados pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da Execução da Lei nº 15.939, de 2013, sob pena de responsabilização funcional.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Todos os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão adequar a composição de seus cargos em comissão aos limites mínimos estabelecidos neste decreto até 31 de dezembro de 2017, 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 comissão em relação

aos quais ainda não se tenha alcançado o limite mínimo estabelecido no artigo 2º deste decreto, 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 deste decreto.

§ 2º Cuidando-se de nível de cargo em comissão atualmente já preenchido em sua totalidade sem a observância da determinação prevista no artigo 2º deste decreto, para as próximas investiduras, decorrentes de anteriores vacâncias desses cargos, deverão ser obrigatoriamente nomeadas pessoas negras ou afrodescendentes, nos termos da definição constante do artigo 3º, ambos deste decreto, no mínimo até o referido limite.

§ 3º 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. 24. As declarações feitas nos termos dos anexos integrantes deste decreto, bem como as fotografias apresentadas, deverão ser arquivadas no prontuário do servidor, sendo franqueada a consulta pela Comissão de Monitoramento e Avaliação da Execução da Lei nº 15.939, de 2013, sempre que entender necessária.

Art. 25. Fica facultado ao servidor e ao empregado público, na data de seu recadastramento 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 deste decreto.

Art. 26. A anterior aprovação de servidores e empregados públicos pela sistemática de cotas raciais regulamentada na forma do Decreto nº 54.949, de 21 de março de 2014, não os exime da sujeição às normas deste decreto, na hipótese de virem a prestar novo concurso público municipal.

Art. 27. 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 deste decreto.

Art. 28. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogado o Decreto nº 54.949, de 2014.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 21 de dezembro de 2016, 463º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

MAURICIO FERNANDO PESTANA, Secretário Municipal de Promoção da Igualdade Racial

FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 21 de dezembro de 2016.