

NOTA TÉCNICA Nº 001/2021 – GTPE DPGU / MPPR / DPE-PR

Em 13 de abril de 2021.

I – Do objeto da análise técnica

Trata-se de nota técnica para análise jurídica do Projeto de Lei nº 005.00033.2021, proposto pela vereadora Carol Dartora (PT-PR), sob apreciação da Câmara Municipal de Curitiba/PR, que dispõe sobre a reserva de vagas oferecidas nos concursos públicos para as populações negra e indígena, em favor do provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal no âmbito da administração pública direta e indireta municipal.

O referido instrumento normativo tem como propósito garantir a eficácia em âmbito municipal, da Lei Federal nº 12.990/2014, que reserva 20% (vinte por cento) de vagas oferecidas em concursos públicos à população negra, ampliando a garantia também à população indígena, a fim de resolver a lacuna existente dentro de um sistema de promoção de igualdade de oportunidades e redução de desigualdades sociais.

Segue o texto sob análise:

Projeto de Lei Ordinária

EMENTA Dispõe sobre a reserva para população negra e indígena de vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal no âmbito da administração pública direta e indireta municipal.

Art. 1º Ficam reservadas à população negra e indígena o percentual correspondente a 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento dos cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da

administração pública direta e indireta do município, na forma desta Lei.

§1º A reserva de vagas a que se refere a presente lei constará expressamente nos editais de concurso público, devendo a entidade realizadora do certame fornecer toda orientação necessária aos candidatos interessados nas vagas reservadas.

§2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de número decimal igual ou maior do que 0,5 (meio), adotar-se-á o número inteiro imediatamente superior, se menor do que 0,5 (meio), adotar-se-á o número inteiro imediatamente inferior.

Art. 2º Os candidatos destinatários da reserva de vagas tratada nesta lei, sempre concorrerão à totalidade das vagas existentes, sendo vedado restringir-lhes o acesso aos cargos e empregos objeto do certame às vagas existentes.

Parágrafo Único. Os candidatos que não sejam destinatários da reserva de vaga à população negra e indígena concorrerão às demais vagas oferecidas no concurso, excluídas aquelas objeto da reserva.

Art. 3º Para efeitos desta Lei será considerado integrante de população negra ou indígena o candidato que assim se autodeclare no momento da inscrição, conforme o quesito de cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§1º A autodeclaração é facultativa, ficando o candidato submetido às regras gerais estabelecidas no edital do concurso, caso não opte pela reserva de vagas.

§2º Detectada a falsidade da declaração a que se refere este artigo, será o candidato eliminado do concurso e, se houver sido nomeado,

ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço público, após o procedimento administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 4º Nos concursos em que haja vagas reservadas, o resultado deverá ser publicado em duas listagens, a primeira contendo a pontuação de todos os candidatos, incluindo os que atendam às condições específicas previstas nesta Lei; e a segunda somente a pontuação destes últimos.

§1º A nomeação dos candidatos aprovados será de acordo com a ordem de classificação geral no concurso, mas, a cada fração de cinco candidatos, a quinta vaga fica destinada a candidato negro ou indígena aprovado, de acordo com a sua ordem de classificação.

§2º Na ocorrência de desistência de vaga do candidato negro ou indígena aprovado, essa vaga será preenchida por outro candidato negro ou indígena, respeitada a ordem de classificação da lista específica.

Art. 5º O destinatário desta Lei deverá atingir a nota mínima estabelecida para todos os candidatos e atender integralmente aos demais itens e condições especificados no edital do certame.

Art. 6º As vagas reservadas e não preenchidas serão revertidas para os demais candidatos, obedecida a ordem de classificação.

Art. 7º A presente 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.

Palácio Rio Branco, 29 de janeiro de 2021

Carol Dartora

Vereadora

Em razão da importância de garantia de eficácia da referida política pública no âmbito do Município de Curitiba, entendendo-a como fundamental na continuidade de ações afirmativas regulamentadas em âmbito nacional, são destacados os principais pontos de conformidade da Defensoria Pública da União, por meio do seu Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais, pela Defensoria Pública do Estado do Paraná, por seu Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos, e pelo Ministério Público do Paraná, por seu Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial – NUPIER,, quanto ao conteúdo do Projeto de Lei.

II – Da avaliação jurídica do Projeto de Lei nº 005.00033.2021.

a) Considerações gerais

Conforme indicado em seu art. 1º, o Projeto de Lei sob análise pretende garantir a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos às populações negra e indígena, devendo: i) constar expressamente tal reserva em editais de concurso público; e ii) a entidade realizadora fornecer toda orientação necessária aos/às candidatos/as interessados/as nas vagas reservadas.

A justificativa de proposição do referido Projeto de Lei traz dados relevantes em relação às altas taxas de desemprego em relação à população negra, à invisibilização da presença negra no município de Curitiba, e à conjuntura nacional de ocupação de cargos públicos, em que tão somente 47,4% dos servidores públicos são negros (pretos ou pardos), e, ainda nesses termos, a grande maioria está lotada em carreiras menos valorizadas financeiramente.

Tal informação torna-se ainda mais pertinente quando confrontada com a média nacional populacional, no sentido de enfatizar a sub-representação da população negra em cargos públicos. Isso porque, segundo a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada em 2017, autodeclararam-se pretos ou pardos, respectivamente, 8,2% e 46,7% da população brasileira.

Considerando os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dispostos no art. 3º da Constituição Federal, de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, garantia do desenvolvimento nacional, redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, e reconhecendo a competência municipal sobre a temática, atribuída pelo seu art. 30, inciso I, torna-se evidente a necessidade de se pautar a temática no âmbito institucional.

Nesse sentido, os argumentos específicos em favor do Projeto de Lei nº 005.00033.2021 serão expostos, ainda que sem caráter exaustivo da matéria, nos itens abaixo.

b) Da pacificidade do tema no âmbito jurídico

Inicialmente, importa destacar o respaldo jurídico sobre a temática. A partir da proteção constitucional em favor da redução de desigualdades sociais e raciais, alguns projetos são desenvolvidos, em especial por conta da luta e da articulação dos movimentos sociais negros, em favor da consolidação de políticas públicas em favor da população negra. Sobre o tema, é de se apontar o Decreto nº 4.228/2002, o qual institui o Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA), que dá início ao planejamento de políticas afirmativas envolvendo cotas raciais na esfera trabalhista.

O referido Decreto, em seu art. 2º, inciso IV, contempla, enquanto medida administrativa, a inclusão de dispositivo fixando metas percentuais de participação de pessoas negras, mulheres, e portadoras de deficiência nas contratações de empresas prestadoras de serviços, assim como de técnicos e consultores no tocante à projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais.

Ainda que precursora, a normativa não previa o mesmo direcionamento dentro do funcionalismo público, não afetando a diversidade racial do serviço público federal. Apesar disso, urge apontar que, entre os anos de 2002 e 2013, quarenta e três municípios e quatro

estados - dentre eles, o Paraná - implementaram sistema de reserva de vagas em concursos públicos.¹

Nesta linha, tem-se o estabelecido na Lei nº 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, em seu art. 56, inc. I. Ao tratar da implementação de programas e de ações, observadas as políticas públicas de ações afirmativas, a normativa contempla o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e a inclusão da população negra no tocante ao acesso a empregos.

Em 2012, cria-se a Lei Federal nº 12.711/2012, a qual representa um marco na definição de parâmetros inclusivos de acesso às instituições federais de ensino público superior, bem como aos institutos federais de ensino técnico de nível médio vinculados ao Ministério da Educação, entendendo a importância da medida enquanto meio de aprimoramento técnico e educacional dos/as futuros/as profissionais negros/as.

Ainda em 2012, por meio da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade das políticas de ações afirmativas, entendendo o Min. Luís Roberto Barroso que a lei é motivada por um dever de reparação histórica decorrente da escravidão e de um racismo estrutural existente na sociedade brasileira.²

Já em 2014, há o advento da Lei nº 12.990/2014, de reserva de vagas à população negra para o ingresso no Serviço Público Federal, fixando o percentual de 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.

Por meio dela, evidenciou-se a insuficiência da adoção de políticas de ações afirmativas apenas na graduação no que tange ao objetivo de reparar ou compensar efetivamente as desigualdades sociais resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais,

¹ SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilto Marques. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Nota técnica nº 17. Brasília: IPEA. 2014.

² STF confirma validade de sistema de cotas em universidade pública. Publicado em: 09/05/2012. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=207003>

reforçando a necessidade de atenção às práticas institucionais de inclusão dos/as profissionais negros/as no âmbito trabalhista.

Não por acaso, em 2017, por meio da Ação Direta de Constitucionalidade nº 41/DF, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a validade da Lei de Cotas no Serviço Público Federal nº 12.990/2014, declarando o Min. Marco Aurélio que a garantia de uma sociedade justa e solidária repousa no tratamento igualitário em relação à falta de oportunidade para a população negra.³

Nesse breve resgate histórico, é possível constatar a pacificidade do tema tanto normativa quanto jurisprudencialmente no Brasil, reconhecendo a adoção da política de cotas raciais na contratação de servidores/as públicos/as enquanto dever institucional em favor de ações antirracistas. Em outras palavras, considerando os estudos de Silvio Almeida sobre a temática, é fundamental a promoção da igualdade e diversidade e a remoção de obstáculos para a ascensão de minorias políticas em posições de direção e de prestígio em cargos públicos, enquanto práticas de enfrentamento ao racismo institucional.⁴

c) Da relevante delimitação de cotas raciais

Acerca dos dados da autodeclaração racial no país, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada em 2017, 54,9% da população brasileira se declara preta ou parda e no estado do Paraná esse percentual é de 28,5%, segundo essa pesquisa. Não obstante seja maioria quantitativa no cenário nacional e crescente historicamente no estado, no âmbito político a população negra se mostra em condição desigual, conforme já apresentado, na esfera trabalhista.

Tal fato não é isolado. Se, por um lado, o referido grupo é sub-representado entre a população trabalhadora ativa no país, por outro, há sobre-representação entre as

³ PLENÁRIO declara constitucionalidade da Lei de Cotas no serviço público federal. Publicado em: 08/06/2017. Disponível em:

<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=346140#:~:text=O%20Plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,e%20empregos%20p%C3%BAblicos%20no%20%C3%A2mbito>

⁴ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 37.

vulnerabilidades sociais. Na saúde, considerando os estudos da Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade, 67% das pessoas que dependem exclusivamente do Sistema Único de Saúde (SUS) são negras, que também correspondem à maioria de pacientes com diabetes, tuberculose, hipertensão e doenças renais crônicas no país.

Da mesma forma, a presença massivamente feminina negra nos dados sobre a desigualdade econômica exige atenção. Isso porque, em pesquisa realizada pelo IBGE,⁵ o Brasil tem mais de 11,4 milhões de famílias formadas por mães solteiras, sendo a grande maioria negra (7,4 milhões). Dentre elas, famílias de mulheres negras e mães solteiras possuem indicadores de saneamento básico e inadequações em suas residências de mais de 40%, indicando a sua falta de acesso à rede de esgoto. A pesquisa também aponta a aglomeração excessiva em lares de mães negras, de mais de três moradores utilizando o mesmo cômodo como dormitório em uma casa, alcançando um percentual de 11,9%.

No sistema carcerário as estatísticas seguem a mesma lógica. Segundo Relatório do Infopen de 2017, das pessoas privadas de liberdade no Brasil, 63,6% são negras (pretas ou pardas), expondo não um perfil determinista de agentes de delito, mas de um encarceramento direcionado ao referido grupo. Para Ana Luiza Pinheiro Flauzina, trata-se de uma intervenção condicionada pelo racismo, identificada desde as abordagens policiais truculentas, perpassando por estes índices de encarceramento desproporcionais, desigualdade socioeconômica, até a efetiva produção de mortes da população negra, enquanto política de extermínio.⁶ Nesse cenário, os dados do Estado do Paraná são bem elucidativos do processo de seletividade penal que envolve diversos fatores de exclusão racial. Dados do INFOPEN de 2017 a 2019 demonstram um preocupante quadro de sobrerrepresentação crescente de pessoas negras entre os(as) encarcerados(as), passando em 2017 de 35,15% da população carcerária para 40,86% em 2019.

Não por acaso, segundo o Atlas da Violência de 2019, durante o período de 2007 a 2017, o número de pessoas negras mortas cresceu 33,1%, enquanto a de não negras apenas

⁵ IBGE. "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil". Estudos e Pesquisas: Informações Demográficas e Socioeconômicas nº 41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf

⁶ FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. Corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro. 2006. 145f. Dissertação (Mestrado em Direito). Coordenação de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília. Universidade de Brasília, Brasília, 2006, p. 13.

3,3%, sendo que, somente em 2017, homens negros e mulheres negras corresponderam, juntos, a 75,5% das vítimas de homicídio. Cabe apontar que a taxa de assassinato por 100 mil pessoas negras foi de 43,1, ao passo que a taxa de não negras foi de 16,0. Proporcionalmente, para cada indivíduo não negro que sofreu homicídio no ano de 2017, em torno de 2,7 negros foram mortos no país.⁷

Além das altas taxas de violência direcionadas à população negra, é preciso atenção aos dados acerca das políticas afirmativas já implementadas. Assim como citado em tópico anterior, a adoção de cotas raciais no ingresso às instituições de ensino superior demonstrou falhas que exigem atenção: em 2017, cinco anos após a criação da Lei de Cotas, em análise nacional, enquanto 51,5% dos/as estudantes brancos/as com ensino médio completo ingressaram no ensino superior, o mesmo percentual entre pretos/as e pardos/as foi de 33,4%.⁸

Em verdade, sobre o tema, o que se averigua é que a probabilidade de um jovem de baixa renda concluir o ensino médio é pequena, mas é ainda menor se o jovem for negro. Nesses mesmos termos, jovens negros/as de classe média e alta, ainda que não tão prejudicados quanto os de classe baixa, também apresentam dificuldades de acesso ao ensino superior quando em relação aos brancos da mesma classe, dos quais mais de três quartos frequentam o curso superior.⁹ Portanto, as cotas sociais baseadas na renda familiar, apesar de trazer muitos benefícios à população de baixa renda, podem ser consideradas insuficientes do ponto de vista de desigualdades raciais.

Em resumo, a atenção ao recorte racial, muito além do que o sócio-econômico evidencia, permite um panorama aprofundado sobre a necessidade de garantia de eficácia de políticas afirmativas no combate à desigualdade racial no Brasil. Uma das estratégias possíveis a partir do reconhecimento do racismo engendrado à lógica institucional é, sem dúvidas, a

⁷ IPEA. Atlas da Violência 2019. Orgs. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Brasília: Rio de Janeiro: São Paulo: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019, p. 49.

⁸ LOSCHI, Marília. Taxa de Ingresso ao nível superior é maior entre alunos da rede privada. *IBGE Notícias*. Publicado em: 05 dez. 2018. Acesso em: 17 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23300-taxa-de-acesso-ao-nivel-superior-e-maior-entre-alunos-da-rede-privada>

⁹ OSORIO, Rafael Guerreiro. Classe, raça e acesso ao Ensino Superior no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, n. 138, set./dez. 2009, p. 878.

modificação da atuação de mecanismos discriminatórios, entendendo que os conflitos internos e entre as instituições podem ocasionar mudanças nos seus modos de funcionamento.¹⁰

As ações afirmativas de cunho racial, além de reparar parcialmente a impagável dívida histórica da sociedade brasileira para com a população negra e indígena, servem como impulso à representatividade nos espaços de prestígio e de poder nos cargos públicos. Além disso, geram inclusão e ampliam a diversidade em instâncias ainda não proporcionalmente ocupadas por todos os grupos raciais, sendo, portanto, medidas de justiça material. A prática tem demonstrado o sucesso da política pública de cotas no Brasil, capaz de nos últimos anos quadruplicar o ingresso de negros no ensino superior, além de ampliar de modo significativo – apesar de ainda insuficiente – o quadro de servidores públicos negros. A consequência disso é o melhor compartilhamento do poder epistêmico e político, de modo que o ponto de vista das pessoas negras e suas necessidades específicas passam a ser levados em consideração quando das pesquisas acadêmicas e da formulação de políticas públicas. Além disso, essas medidas fazem por aumentar a autoestima de grupo social até então marginalizado, incentivar o estudo e o trabalho por meio do exemplo positivo (“you can’t be what you can’t see”, isto é, você não pode ser o que você não vê) e quebrar estereótipos negativos.

Conclui-se, neste ponto, que o Projeto de Lei nº 005.00033.2021, enquanto mecanismo de regulamentação da implementação da política de cotas raciais nos concursos de serviço público, objetiva confrontar a sobre-representação da população negra em se tratando de vulnerabilidades e violências, no sentido de garantir, ainda que minimamente, um meio possível de alcançar estabilidade profissional. Trata-se, pois, de Projeto necessário para a promoção de espaços de inclusão.

d) Da importância da regulamentação em âmbito municipal

Uma vez diante da proteção jurídica e do respaldo jurisprudencial sobre a temática, bem como da necessidade de promoção de políticas afirmativas em favor da população negra, resta justificada a regulamentação da implementação de cotas raciais em âmbito municipal da

¹⁰ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 32.

administração pública. Não obstante, faz-se fundamental demonstrar o desenvolvimento do referido projeto em outras localidades, garantindo conjecturas mais adequadas acerca do tema.

Diante disso, analisa-se brevemente a Lei Municipal nº 15.939/2013 da cidade de São Paulo, que dispõe sobre a temática, apresentando algumas semelhanças com a regulamentação nacional, principalmente no que tange à quantidade mínima de vagas dos concursos públicos para garantir que a proporção determinada de vagas reservadas seja aplicada, e às regras de classificação e nomeação dos/as candidatos/as que concorrem.

Ainda que haja algumas semelhanças com a normativa federal, de acordo com Fabiana Cristina da Luz, a legislação paulistana dispõe de algumas especificidades a serem destacadas, quais sejam: reserva de vagas para todos os cargos da gestão pública, não apenas aqueles vinculados a concurso público; presença mínima de 20% de negros/as para cada secretaria e órgão da administração direta e indireta; criação de Comissão de Monitoramento e Avaliação da Política de Cotas; instituição de Comissão de Análise de Compatibilidade com a Política Pública de Cotas; definição de prazo para cumprimento do percentual mínimo de 20% dos órgãos municipais; e a responsabilização das unidades de recursos humanos não apenas sobre o controle do cumprimento do percentual de 20%, como de informar as autoridades competentes sobre o não cumprimento da medida.¹¹

As especificidades demonstram um aprofundamento no monitoramento da implementação da política de cotas raciais, essencial para evitar as falhas identificadas, por exemplo, no exercício da Lei de Cotas em instituições de ensino superior. Inclusive várias dessas características foram incluídas em Decretos subsequentes, como é o caso do Decreto municipal 57.557/2016, da cidade de São Paulo, no sentido de aprimorar artigos que acomodavam interpretações distintas, constatadas pela experiência dos anos de legislação vigente.¹²

¹¹ LUZ, Fabiana Cristina da. Políticas Afirmativas para ingresso no Serviço Público: Um estudo de caso da experiência paulistana. In: Anais do X COPENE - (Re)Existência Intelectual Negra e Ancestral, Uberlândia/MG, 2018, p. 04.

¹² LUZ, Fabiana Cristina da. Políticas Afirmativas para ingresso no Serviço Público: Um estudo de caso da experiência paulistana. In: Anais do X COPENE - (Re)Existência Intelectual Negra e Ancestral, Uberlândia/MG, 2018, p. 04.

A partir de relatórios de avaliação da implementação da lei municipal de reserva de vagas para cotas raciais no serviço público paulistano, constatou-se um resultado positivo, de aumento de pessoas negras no funcionalismo da cidade de São Paulo, sobretudo a partir de concursos públicos. Dentre os casos, está o da Procuradoria Municipal, na qual, em 2013, dos/as 337 procuradores/as municipais, aproximadamente 2% eram negros/as, enquanto que, em 2018, tal número triplicou, alcançando 6,07%, garantindo uma variação relevante na representatividade da população negra no cargo.¹³

Uma vez observada a experiência paulistana, é importante identificar o Projeto de Lei nº 005.00033.2021 como um instrumento de contribuição à diversidade racial, bem como de desenvolvimento de políticas públicas ainda mais direcionadas à igualdade racial, reconhecendo a especificidade da população negra no município de Curitiba/PR. O intuito de romper obstáculos que impedem a presença deste grupo em cargos públicos deve ser lido como uma prática antirracista, adequada jurídica e politicamente à realidade brasileira.

O contexto histórico municipal como cidade socioculturalmente identificada apenas como de origem europeia vem sustentando traços ainda muito marcantes da invisibilização da presença e da contribuição negra para a formação social, que chegaram a ser escancarados em casos recentes envolvendo racismo institucional, como, por exemplo, situação divulgada pela imprensa nacional em que, numa sentença condenatória, se fez referência a elemento racial como fator de apreciação da dinâmica de participação de um acusado em delitos de roubos, revelando compreensão de excepcionalidade do indivíduo negro como integrante do seio social paranaense. Tal exemplo ilustra a importância da dimensão simbólica das ações afirmativas para quebrar paradigmas informados e constituídos pelo racismo estrutural e institucional.

III – Conclusão

Ante todo o exposto, conclui-se pela presente nota técnica e num exame apenas preliminar da matéria em razão da urgência do tema, que o Projeto de Lei nº 005.00033.2021,

¹³ LUZ, Fabiana Cristina da. Políticas Afirmativas para ingresso no Serviço Público: Um estudo de caso da experiência paulistana. In: Anais do X COPENE - (Re)Existência Intelectual Negra e Ancestral, Uberlândia/MG, 2018, p. 12.

pelas razões acima expostas, é extremamente relevante para uma promoção adequada de combate à desigualdade racial no âmbito da carreira pública no município de Curitiba/PR, reconhecendo as dificuldades enfrentadas pela população negra para o pleno exercício da cidadania.

Por tal razão, a Defensoria Pública da União, por meio do seu Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais, a Defensoria Pública do Estado do Paraná, por seu Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos, e o Ministério Público do Paraná, por seu Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial – NUPIER, manifestam-se favoráveis à aprovação do referido Projeto, entendendo-a, a partir de uma revisão normativa e jurisprudencial e do exemplo do município de São Paulo, como necessária para a garantia de eficácia da Lei Federal nº 12.990/2014 no âmbito do Município de Curitiba.

Curitiba, 13 de abril de 2021.



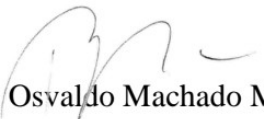
Rita Cristina de Oliveira
Defensora Pública Federal

Defensora Regional de Direitos Humanos no Paraná
Coordenadora do Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais da Defensoria Pública da
União



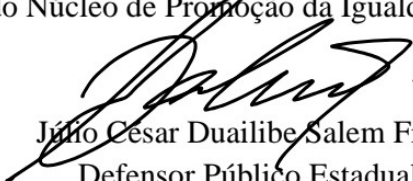
Miriam de Freitas Santos
Procuradora de Justiça

Coordenadora do Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico Racial



Rafael Osvaldo Machado Moura
Promotor de Justiça

Integrante do Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico Racial



João César Duailibe Salem Filho
Defensor Público Estadual

Coordenador do Núcleo da Cidadania e Direitos Humanos da DPE/PR