

Passos essenciais para formulação de editais com vagas étnico-raciais, de forma a dar cumprimento à Lei Estadual nº 14.274/2003 e à Recomendação nº 41, de 09 de Agosto de 2016, do Conselho Nacional do Ministério Público.

Histórico do tema no Ministério Público do Estado do Paraná

Desde o ano de 2003, a Lei Estadual nº 14.274, que *reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos*, prevê¹ a reserva de 10% de vagas a serem destinadas para cotas étnico-raciais, com aplicação obrigatória em qualquer concurso no Estado do Paraná, cujo número de vagas ofertadas seja igual ou superior a 3. Contudo, até o presente momento, não há Decreto regulamentador de tal normativa.

A partir da análise dos Protocolos nº 2287/2007 e 12.311/2007 da PGJ-MPPR, contextualiza-se que a Procuradoria-Geral de Justiça já recomendou ao Estado do Paraná a elaboração de Decreto destinado a melhor aplicação da Lei nº 14.274/2003 ainda no ano de 2007. Na oportunidade, foi encaminhado pela Procuradoria-Geral o Edital nº 01/2009, referente ao Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná, junto do parecer da Banca Verificadora² que avaliou os candidatos inscritos para as cotas raciais desse concurso, como forma de sugestão para tal regulamentação.

Sem notícia de resposta por parte do Poder Executivo, este Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção aos Direitos Humanos, através de seu Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial, instaurou o Procedimento Administrativo nº 0046.14.000919-5, com o objetivo de acompanhar a melhor forma de aplicação da Lei Estadual nº 14.274/2003, quando da realização de concursos da Administração Estadual Direta e Indireta no Paraná, inclusive em razão do recebimento dos Protocolos nº 2287/2007 e 12.311/2007, da PGJ-

¹ Art. 1º e §§, Lei Estadual nº 14.274/2003. Acesso em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=252&indice=1&totalRegistros=1>>.

² Parecer da Banca Verificadora da Autodeclaração dos Candidatos do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná de 2009.

Acesso em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/doc01099320160929161731.pdf>>.

MPPR, e por conta da demanda trazida em diversas reuniões com integrantes de movimentos negros do Estado. O Procedimento Administrativo visa, também, auxiliar na elaboração de Decreto que regulamente a referida legislação, principalmente a partir de discussões travadas no âmbito do Conselho Estadual de Promoção de Igualdade Racial do Paraná, em regular funcionamento desde o ano de 2015.

Nos últimos anos, diversas normas foram publicadas para regulamentação da forma de aplicação da Lei de Cotas no Brasil, tanto em âmbito federal quanto nos Estados da Federação. Recentemente foram publicadas a Resolução nº 203/2015, do Conselho Nacional de Justiça, sobre a reserva, no Poder Judiciário, de 20% das vagas de concurso público para a população negra e a Orientação Normativa nº 03, de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, para aplicação da Lei de Cotas em cargos públicos em nível federal. Finalmente, o Conselho Nacional do Ministério Público definiu parâmetros para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais através da Recomendação nº 41/2016, publicada no último dia 06 de setembro de 2016, consagrando que cabe ao órgão ministerial a devida fiscalização de eventuais fraudes na realização de tais certames. Todos esses novos documentos colaboram para a possível regulamentação e correta aplicação da lei Estadual pioneira ora analisada.

Destarte, justamente por ainda restar ausente a edição de legislação apta a definir a melhor aplicação da Lei Estadual nº 14.274/2003, e por conta do solicitado no Protocolo nº 19572/2016 (PGJ/MPPR), ou seja, a apresentação de plano de atuação para trazer eficácia à Recomendação n. 41/2016 do CNMP, indicam-se os seguintes passos a serem verificados em atenção ao sistema de cotas para acesso às universidades e cargos públicos, desde a formulação dos editais correspondentes.

1º. Autodeclaração

A autodeclaração é prevista na Convenção nº 169, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Povos Indígenas e Tribais, como “*critério fundamental para a definição dos grupos*”

*aos quais se aplicam as disposições da presente convenção*³. O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) também prevê a autodeclaração, referindo-se a população negra como “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”⁴. Da mesma forma, como aponta a Nota Técnica nº 43/2015 da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR⁵, a autodeclaração é utilizada para a coleta de informações no quesito raça/cor do IBGE.

Em razão disso, a Lei Federal nº 12.990/2014⁶ e a Lei nº Estadual 14.274/2003 estabelecem que a autodeclaração deve ocorrer no ato da inscrição, a partir do quesito cor/raça utilizado pelo IBGE, respeitando a dignidade pessoal do candidato.

É de inteira responsabilidade do candidato a informação prestada, sob pena de “*detectada a falsidade na declaração a que se refere o artigo anterior, sujeitar-se-á o infrator às penas da lei, sujeitando-se, ainda, se já nomeado no cargo efetivo para o qual concorreu na reserva de vagas, utilizando-se da declaração inverídica, à pena disciplinar de demissão; se candidato, à anulação da inscrição no concurso público e de todos os atos daí decorrentes*”⁷.

2º. Banca Verificadora da Autodeclaração

Após a autodeclaração do candidato, é recomendável que o concurso tenha uma primeira fase de verificação dessa informação através da chamada Banca Verificadora. Apesar de não haver tal obrigatoriedade prevista na lei ora em análise, o Ministro Relator Ricardo Lewandowski, em seu voto na ADPF nº 186, que versou sobre a constitucionalidade das cotas raciais nos

³ Art. 1º da Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais. Acesso em: <http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Convencao_169_OIT.pdf>.

⁴ Art. 1º, p. único, IV, Estatuto da Igualdade Racial. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm>.

⁵ Nota Técnica nº 43/2015 da SEPPIR, relativa a consultas quanto a aplicação da Lei 12.990/2014 <Acesso em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaooseppir.pdf>>.

⁶ Art. 2º, caput, Lei 12.990/2014. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>.

⁷ Art. 5º, caput e incisos, Lei Estadual 14.274/2003. Acesso em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=252&indice=1&totalRegistros=1>>.

vestibulares, ponderou critérios para a realização da banca: “(a) a classificação pelo comitê deve ser feita posteriormente à autoidentificação do candidato como negro (preto ou pardo), para se coibir a predominância de uma classificação por terceiros; (b) o grupo de candidatos a concorrer por vagas separadas deve ser composto por todos os que tiverem se classificado por uma banca (por foto ou entrevista) como pretos ou pardos, nas combinações: pardo-pardo, pardo-preto ou preto-preto; (c) o julgamento deve ser realizado por fenótipo e não por ascendência; (d) o comitê deve ser composto tomando-se em consideração a diversidade de raça, de classe econômica, de orientação sexual e de gênero e deve ter mandatos curtos”⁸.

Por outro lado, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR⁹ reconhece a possibilidade das bancas verificadoras com a principal função de coibir preventivamente casos de falsidade de declaração – até porque, conforme prevê a Recomendação nº 41 do CNMP¹⁰, os agentes públicos têm o dever jurídico de garantir a manutenção dos princípios que regem a Administração Pública, constituindo ato de improbidade administrativa a fraude à licitude de concurso público, conforme art. 11, da Lei de Improbidade Administrativa (nº 8429/1992). Logo, o sistema misto de identificação racial é incentivado no âmbito do próprio Ministério Público.

Não há um momento certo para a etapa de intervenção da banca verificadora, dependendo especialmente de quantas fases o concurso terá – todavia, é de praxe dos concursos que a banca ocorra antes da realização das provas, para que o candidato, cuja inscrição nas vagas étnico-raciais tenha sido rejeitada, tenha a oportunidade de participar pela via da ampla concorrência.

⁸ Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186-2, Distrito Federal. STF. Acesso em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF186RL.pdf>>.

⁹ Nota Técnica nº 43/2015 da SEPPIR, relativa a consultas quanto a aplicação da Lei 12.990/2014 <Acesso em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaosepipr.pdf>>.

¹⁰ Recomendação nº 41/2016 do CNMP, definindo parâmetros para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais. Acesso em: <http://www.cnmp.mp.br/portal_2015/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf>.

3º. Composição da Banca Verificadora da Autodeclaração

A composição da banca também é tema bastante debatido, porém é reconhecida a necessidade de haver integrantes cuja trajetória profissional seja relacionada ao combate do racismo, de modo a melhor auxiliar no cumprimento dos critérios e evitar ao máximo o cometimento de discriminação racial por parte dos próprios avaliadores da autodeclaração. Nesse sentido, a Recomendação nº 02/2016, do Grupo de Atuação Especial de Proteção dos Direitos Humanos e Combate à Discriminação do Ministério Público da Bahia, expõe de forma expressa acerca da composição da banca: “*RECOMENDAMOS que, na composição da referida comissão [banca verificadora], seja observado o número majoritário de integrantes de organizações não governamentais voltadas para o combate ao racismo e de reconhecida representatividade local*”¹¹.

Tendo em vista que o Paraná tem instituído o Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial, além diversos Conselhos Municipais relacionados à temática, é possível que a banca seja formada por um integrante da sociedade civil indicado por tais instâncias de controle social.

4º. Critério Fenotípico

Conforme se depreende da manifestação da banca verificadora do Concurso do Ministério Público do Estado do Paraná no ano de 2009, “*a legislação implantada a título de fazer valer as ações de políticas afirmativas não tem o condão de abranger pessoas com ascendência na raça negra, mas sim especificamente aquele que apresenta o biótipo do afro-descendente, ou seja, o fenótipo pela maior concentração de melanina em sua pele e que por tal razão, e por*

¹¹ Recomendação nº 02/2016 do Grupo de Atuação Especial de Proteção dos Direitos Humanos e Combate à Discriminação do Ministério Público da Bahia. Acesso em: <
<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/RECOMENDAcAo022016.PDF> >.

outros traços étnicos, somente pode ser considerado negro, e em consequência sofre da discriminação racial e social".¹²

O parecer do último Concurso para ingresso de membros do MPPR (referente ao edital 01/2014) complementa adequadamente a escolha deste critério: "*Diametralmente oposta é a situação de nosso país, em que para caracterização ou não como afrodescendente são considerados quase que exclusivamente os aspectos físicos. Justamente por isso o critério adotado para aceitação ou não dos candidatos no nosso sistema de cotas é o fenotípico e não o genotípico. (...) Pela própria consciência étnica da sociedade brasileira, caso fosse adotado o critério de mera ascendência, correr-se-ia o risco de se obter resultado oposto ao pretendido*".

A verificação destas características fenotípicas deve ser realizada obrigatoriamente com a presença do candidato¹³, podendo ser efetuada através de entrevistas presenciais junto à banca, e, em obediência ao princípio da publicidade dos atos administrativos, deve permitir a fiscalização presencial dos demais candidatos¹⁴, preferencialmente, sendo registrada em sistema audiovisual.

Por fim, recomenda-se a leitura dos pareceres das Bancas Verificadoras da Autodeclaração dos Candidatos dos Concursos para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná de 2009 e 2014¹⁵, para melhor compreensão de todo o exposto e auxílio na superação de eventuais dúvidas que possam surgir.

¹² Parecer da Banca Verificadora da Autodeclaração dos Candidatos do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná de 2009.

Acesso em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/doc01099320160929161731.pdf>>.

¹³ Art. 2º, §1º, Orientação Normativa nº 03 de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Acesso em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=54&data=02/08/2016>>.

¹⁴ Recomendação nº 03/2015 do Grupo de Atuação Especial de Proteção dos Direitos Humanos e Combate à Discriminação do Ministério Público da Bahia. Acesso em:

<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/recomendacao03_1.pdf>.

¹⁵ Parecer da Banca Verificadora da Autodeclaração dos Candidatos do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná de 2014. Acesso em:

<<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/doc20160927110620018949.pdf>>.

Fontes:

- Lei Estadual 12.472/2003 – reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos. Acesso em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=252&indice=1&totalRegistros=1>.
- Lei 12.990/2014 – reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração pública federal. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm.
- Convenção nº 111 de 1965, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Acesso em: <http://www.oit.org.br/node/472>.
- Resolução nº 203/2015 do CNJ sobre a reserva, no Poder Judiciário, de 20% das vagas de concurso público para a população negra. Acesso em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2974>.
- Nota Técnica nº 43/2015 da SEPPIR, relativa a consultas quanto a aplicação da Lei 12.990/2014. Acesso em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>.
- Recomendação nº 41/2016 do CNMP, definindo parâmetros para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais. Acesso em: http://www.cnmp.mp.br/portal_2015/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf.
- IPEA, O sistema classificatório de “cor ou raça do IBGE. Acesso em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/Tds/td_0996.pdf.
- Orientação Normativa nº 03 de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Acesso em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=54&data=02/08/2016>.
- Recomendação nº 02/2016 do Grupo de Atuação Especial de Proteção dos Direitos Humanos e Combate à Discriminação do Ministério Público da Bahia. Acesso em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/RECOMENDACAO022016.PDF>.

- Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186-2, Distrito Federal. STF. Acesso em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf>.
- Estatuto da Igualdade Racial. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm.
- Parecer da Banca Verificadora da Autodeclaração dos Candidatos do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná de 2009.
Acesso em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/doc01099320160929161731.pdf>>.
- Parecer da Banca Verificadora da Autodeclaração dos Candidatos do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Paraná de 2014/2015. Acesso em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/doc20160927110620018949.pdf>>.