

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - MESTRADO

PAULO HENRIQUE MUNIZ

**A EFICÁCIA DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO ESTADO
DO PARANÁ: UMA ABORDAGEM A PARTIR DOS EDITAIS**

TOLEDO

2017

PAULO HENRIQUE MUNIZ

**A EFICÁCIA DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO ESTADO
DO PARANÁ: UMA ABORDAGEM A PARTIR DOS EDITAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Mestrado, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Toledo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Biasoli Alves.

Linha de pesquisa: Democracia e políticas públicas.

TOLEDO

2017

Catálogo na Publicação elaborada pela Biblioteca Universitária UNIOESTE/Campus de Toledo.

Bibliotecária: Marilene de Fátima Donadel - CRB – 9/924

Muniz, Paulo Henrique

M966e

A eficácia das cotas raciais nos concursos públicos do estado do Paraná: uma abordagem a partir dos editais / Paulo Henrique Muniz.-- Toledo, PR : [s. n.], 2017. 225 f. : il. (algumas color.), fig., quadr., tabs.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Biasoli Alves

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Campus de Toledo. Centro de Ciências Sociais e Humanas.

1. Ciências sociais - Dissertação 2. Serviço público - Concursos 3. Avaliação de políticas públicas 3. Programas de ação afirmativa - Concursos 4. Negros - Direitos fundamentais 5. Relações raciais 5. Discriminação racial I. Alves, Gustavo Biasoli, orient. II. T

CDD 20. ed. 305.896081

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - MESTRADO

**A EFICÁCIA DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO ESTADO
DO PARANÁ: UMA ABORDAGEM A PARTIR DOS EDITAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Mestrado, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Toledo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Doutor. Gustavo Biasoli Alves
Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)

Prof^ª. Doutora. Sandra Cristiana Kleinschmitt
Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)

Prof^ª. Doutora. Valquíria Pereira Tenório
Instituto Federal de São Paulo – Matão/SP (IFSP)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que, com muita luta, deram-me condições de chegar até aqui, e ao nosso legado de família: a “teimosia”.

Aos amigos que fiz nesta jornada: Bianca Ribeiro da Silva, Francielli Pirolli da Silva e Rodrigo Arthur dos Santos.

Aos meus colegas de trabalho, em especial à Maria Helena de Lima Probst, que não me deixou esquecer nenhum dia da dissertação.

À Marilucy do C. C. Gregório, Assistente do Mestrado, pela atenção, eficiência e educação no auxílio aos alunos.

Ao meu orientador, Professor Gustavo Biasoli Alves, por acreditar na viabilidade da pesquisa e me dar liberdade de trabalho, e aos demais professores do Programa e, também, aos de fora, que contribuíram para sua execução.

A todos os meus sinceros agradecimentos!

O homem não pode participar ativamente na história, na sociedade, na transformação da realidade se não for ajudado a tomar consciência da realidade e da sua própria capacidade para transformar. (...) Ninguém luta contra forças que não entende, cuja importância não meça, cujas formas não discirna; (...) Isto é verdade se se refere às forças da natureza (...) isto também é assim nas forças sociais (...). A realidade não pode ser modificada senão quando o homem descobre que é modificável e que ele o pode fazer.

Paulo Freire.

MUNIZ, Paulo Henrique. **A eficácia das cotas raciais nos concursos públicos do Estado do Paraná: uma abordagem a partir dos editais**. 2017. 142f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste, Toledo. 2017.

RESUMO

O presente trabalho apresenta uma análise exploratória quantitativa do sistema de cotas raciais nos concursos públicos do Estado do Paraná com o objetivo de verificar a eficácia desta política pública. Para tanto, a *priori* foi realizada uma revisão teórica do campo de avaliação de políticas públicas, e uma abordagem histórica do processo político e jurídico no cenário nacional que culminou na Lei Estadual nº 14.274/2003, a qual dispõe sobre a reserva de 10% das vagas para negros nos concursos públicos do Paraná. A *posteriori*, uma análise quantitativa do resultado do processo de reserva de vagas para ingresso no serviço público, comparando os resultados obtidos com os de vagas de ampla concorrência e vagas reservadas para deficientes. A questão central desta pesquisa foi descobrir se, passados dez anos de sua implementação, a política de cotas raciais tem alcançado os resultados pretendidos. Os resultados obtidos a partir da análise dos editais das amostras selecionadas (concursos da SEED e do TJPR), durante o período compreendido entre 2004 a 2014, e das fontes secundárias (Censo Escolar e Censo do Poder Judiciário) permitem concluir que a estratégia de reserva de cotas raciais nos concursos públicos é eficaz, pois o número percentual de candidatos que ingressaram no serviço público por cotas raciais nas diferentes áreas, durante o período estudado é próximo do estabelecido pela lei.

Palavras chaves: Avaliação de Políticas Públicas, Eficácia de Políticas Públicas, Cotas Raciais em Concursos Públicos.

MUNIZ, Paulo Henrique. **The effectiveness of racial quotas in public tenders in the State of Paraná: an approach from the edicts.** 2017. 142p. Dissertation (Masters in Social Sciences). State University of Western Paraná, Toledo. 2017.

ABSTRACT

The present work presents a quantitative exploratory analysis of system of racial quotas in public tenders in the State of Paraná, in order to verify the effectiveness of public policy. For that, a priori was a theoretical review of the field of evaluation of public policies, and historical of the political and legal process in the national scenario that culminated in State Law nº 14.274/2003, which provides for the reserve of 10% of vacancies for black in public tenders in Paraná. Subsequently, a quantitative analysis of the result of the process of reserving vacancies for admission to the public service, comparing, the results obtained with those of wide-open places and vacancies reserved for the disabled. The central question of the research was to find out if ten years after its implementation if the policy of racial quotas has produced the desired results. The results obtained from the analysis of the edicts of the selected samples (SEED and TJPR contests), during the period from 2004 to 2014 and secondary sources (School Census and Census of Judicial Power) allow us to conclude that the reserve strategy of racial quotas in public tenders is effective, because the percentage number of candidates who entered the public service by racial quotas in the different areas during the period studied is close to that established by law.

Keywords: Evaluation of Public Policies, Effectiveness of Public Policies, Racial Quotas in Public Tenders.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 34/2004.....	97
Figura 2 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 35/2004.....	99
Figura 3 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 37/2004.....	100
Figura 4 – Representação Gráfica do Resultado dos Concursos nº 09/2007 e 10/2007.....	104
Figura 5 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 17/2013.....	108
Figura 6- Comportamento dos aprovados em concursos de magistratura do TJPR.....	112
Figura 7 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 01/2005.....	115
Figura 8 - Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 01/2009	123
Figura 9 - Resultados Obtidos por Gênero	129
Figura 10 - Resultados Obtidos por Origem.....	130
Figura 11 - Resultados Obtidos por Raça.....	132

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de Professores de Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2007	82
Tabela 2 - Número de Professores de Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2007	82
Tabela 3 - Número de Professores de Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2007	83
Tabela 4 - Número de Professores da Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2008	83
Tabela 5 - Número de Professores da Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2008	84
Tabela 6 - Número de Professores da Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2008	84
Tabela 7 - Número de Professores da Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2009	85
Tabela 8 - Número de Professores da Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2009	86
Tabela 9 - Número de Professores da Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2009	86
Tabela 10 - Número de Professores da Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2010	87
Tabela 11 - Número de Professores da Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2010	87
Tabela 12 - Número de Professores da Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2010	88
Tabela 13 - Número de Funções Docentes na Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2011	89
Tabela 14 - Número de Funções Docentes na Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2011	89
Tabela 15 - Número de Funções Docentes na Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2011	90
Tabela 16 - Candidatos Inscritos versus Aprovados Afrodescendentes nos concursos da magistratura.	110

Tabela 17 - Vagas Ofertadas versus Aprovados nos concursos da magistratura.	111
Tabela 18 - Candidatos Aprovados Afrodescendentes no concurso de servidores do poder judiciário, em 2005, cargos de nível médio.....	117
Tabela 19 - Vagas versus Candidatos Aprovados no concurso de servidores do poder judiciário, em 2005, cargos de nível médio e superior.(CONTINUA)	118
Tabela 20 - Vagas versus Candidatos Aprovados no concurso de servidores do poder judiciário, em 2005, cargos de nível médio e superior.(CONTINUAÇÃO).....	119
Tabela 21 - Vagas versus Candidatos Aprovados no concurso de servidores do poder judiciário, em 2005, cargos de nível médio e superior.(CONCLUSÃO).....	120
Tabela 22 - Candidatos Aprovados Afro no concurso de servidores do Poder Judiciário (2009).	122
Tabela 23 - Vagas Ofertadas versus Aprovados nos concursos do magistério.	127

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CEOP	Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas
COFENEN	Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino
CNCD	Conselho Nacional de Combate à Discriminação
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONSEPIR	Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial do Paraná
DEM	Partido Democratas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FENAFISP	Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ID	Identificação Pessoal
INEP	Instituto Nacional de Estudo e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LAESER	Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho

PAE	Programa de Apoio ao Estudante
PNAA	Plano Nacional de Ações Afirmativas
PNDH	Programa Nacional de Direitos Humanos
PROUNI	Programa Universidade Para Todos
SECADI	Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão
SEDH	Secretaria Especial de Direitos Humanos
SEED	Secretaria de Estado da Educação
SEPPIR	Secretaria de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial
SPM	Secretaria Especial de Políticas Para Mulheres
STF	Supremo Tribunal de Justiça
TJPR	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
UAB	Universidade Aberta Brasil
UNB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1	22
A AVALIAÇÃO DE POLITICAS PÚBLICAS	22
1.1. A avaliação de políticas públicas no Brasil	24
1.2. Paradigmas e modelos teóricos	26
1.3. Modalidades de avaliação de políticas públicas	28
1.4. Políticas públicas	32
1.5. Políticas sociais	38
1.6. Minorias	41
CAPÍTULO 2	46
AÇÕES AFIRMATIVAS	46
2.1. Justificação das ações afirmativas	47
2.2. Legalidade das ações afirmativas	51
2.3. Leis de cotas raciais no Paraná	56
2.3.1. Lei estadual nº 14.274/2003	56
2.3.2. Lei estadual nº 16.024/2008	57
2.3.3. Resolução SEED nº 361/2017	58
2.4. Crítica a lei de cotas raciais	58
2.5. Concurso público	60
2.5.1. Editais	60
2.6. Questionamentos recorrentes	62
2.7. Necessidade de avaliação	66
CAPÍTULO 3	67
PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	67

3.1. Pesquisa empírica	67
3.2. Pesquisa exploratória	69
3.3. Procedimentos técnicos.....	69
3.3.1. Pesquisa documental	69
3.3.2. Amostra	69
3.4. Pesquisa de levantamento através da amostra	70
3.4.1. Técnicas instrumento de coleta de dados	70
3.4.2. Método comparativo	71
3.4.3. Triangulação.....	72
3.4.4. Medidas do comportamento organizacional	72
3.5. Critérios de medição	73
3.6. Técnica de análise de dados.....	74
3.6.1. Análise de dados quantitativos.....	74
3.7. Indicadores de resultados ou desempenho.....	75
3.8. Indicadores de impacto	76
3.9. Indicadores de efeitos	77
3.10. Indicadores de sucesso.....	77
3.11. Limitações do trabalho.....	79
CAPÍTULO 4.....	80
ANÁLISE DE DADOS.....	80
4.1. Censo escolar	80
4.1.1. Sinopse estatística do professor 2007.....	81
4.1.2. Sinopse estatística do professor 2008.....	83
4.1.3. Sinopse estatística do professor 2009.....	85
4.1.4. Sinopse estatística do professor 2010.....	86
4.1.5. Sinopse estatística do professor 2011.....	88
4.2. Censo do poder judiciário	91

4.2.1. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – magistrados	93
4.2.2. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – servidores	93
4.3. Análise dos concursos da educação	94
4.3.1. Análise dos concursos de 2004	95
4.3.1.1. Concurso nº 34/2004	95
4.3.1.2. Concurso nº 35/2004	97
4.3.1.3. Concurso nº 37/2004	99
4.3.2. Análise do concurso de 2007	101
4.3.3. Análise do concurso de 2013	105
4.4. Análise dos concursos para magistrados do Paraná.....	109
4.5. Análise dos concursos servidores do Poder Judiciário	112
4.5.1. Análise do concurso de 2005	113
4.5.2. Análise do concurso de 2009	121
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136
ANEXO – LEIS.....	150
A) Lei Estadual nº 14.274/2003:.....	150
B) Lei Estadual nº 16.024/2008:	151
C) Resolução SEED nº 361/2017:	223

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem por objetivo realizar uma pesquisa de avaliação de impacto da política pública de cotas raciais em concursos públicos do Estado do Paraná. Para tanto, realizou-se uma análise exploratório-quantitativa comparando o desempenho dos candidatos cotistas e não cotistas a partir de uma amostragem de editais de concursos públicos realizados pela Secretaria Estadual de Educação e pelo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, visando, respectivamente, ao suprimento de vagas para os cargos de professor e pedagogo da Educação Básica e de magistrados, analistas e técnicos da área jurídica. Essa amostragem tem como recorte temporal os anos de 2004 a 2014.

A perspectiva do trabalho que eu apresento sobre o tema é a visão de um homem negro academicamente formado em História e Direito, que dedicou seguramente mais de dez anos de sua vida para participar de concursos públicos e testes seletivos: federais; estaduais e municipais, como candidato às mais diversas vagas em diferentes partes do país, em períodos tanto anteriores quanto posteriores a Lei Estadual nº 14.274/2003, pleiteando cargos junto à Defensoria Pública do Estado do Paraná, Ministério Público do Estado do Paraná, Secretaria de Estado da Educação do Estado do Paraná (SEED), Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJPR), entre outros, obtendo aprovações com e sem o uso das cotas raciais, inclusive no concurso nº 9/2007 SEED/PR: para o cargo de Professor de História; concursos nº 1/2005 e 1/2009 do TJPR: para os cargos de Auxiliar Administrativo e Analista Judiciário, os quais são objeto desta análise.

Uma pesquisa de natureza exploratória se justifica em razão de que, passados 10 anos de sua implementação, ainda não existem notícias que atestem o funcionamento da política pública ora estudada. Em especial, pelo fato de que, no Brasil, nota-se uma primeira e longa etapa dos estudos sobre cotas raciais diretamente relacionada ao debate de nível público, político e jurídico voltado a discutir a necessidade, função e legalidade destas ações afirmativas, sobretudo, as utilizadas para ingresso nas Universidades Públicas.

A partir da série histórica de resultados gerados nessa primeira leva, inicia-se uma segunda etapa de estudos com foco nos processos de implementação e mensuração dos impactos da política pública, permitindo-se analisar a eficácia, a eficiência e a efetividade destas políticas, além de traçar um perfil do público-alvo beneficiado por elas. Em especial, pelo fato de que um dos grandes desafios das sociedades contemporâneas atuais tem sido o

combate das contradições estruturalmente estabelecidas (pobreza, violência, corrupção e crise) através do processo de democratização do Estado.

O emprego de cotas raciais foi a técnica utilizada pelo governo do Estado do Paraná para promover em sua estrutura a inclusão de negros. Tal medida visa, então, promover o pluralismo na distribuição de oportunidades e no acesso a cargos de poder econômico e prestígio social proporcionados por concursos públicos, bem como, atuar como forma de combate ao preconceito racial existente na sociedade.

Percebe-se por ações como essas que a avaliação de políticas públicas traz em seu cerne o espírito da modernização das instituições públicas que, através do monitoramento, tem o objetivo de assegurar o respeito ao princípio da eficiência. Dito de outra forma, evidencia-se neste propósito uma discussão acerca da reforma do Estado e entre as novas teorias que defendem a reforma do Estado e de suas instituições, ganha força a ideia de *accountability*. Isto é, à ideia de que a avaliação de políticas públicas e programas sociais está intimamente atrelada a necessidade de transparência do Estado, de forma que este e seus agentes estejam submetidos ao controle da cidadania.

Em 2003, o Paraná foi o primeiro Estado do país a instituir um programa de Ações Afirmativas para ingresso no serviço público através de reserva de cotas fixadas para negros. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), o Paraná é o Estado da Região Sul que possui a maior concentração de negros (pretos e pardos), sendo que Curitiba é a capital com maior presença de negros nesta região.

A Lei Estadual nº 14.274/2003 representou um marco na história das relações raciais no Paraná, principalmente sob a ótica legal, em razão de reconhecer a presença e a discriminação racial sofrida pela população negra, bem como, traçar estratégias para superação da desigualdade social e econômica deste público-alvo.

Assim, a presente pesquisa demonstra sua relevância na análise da influência da ação estatal através da política pública com vistas a transformar a realidade social, bem como através dos números apresentados, que tornam possível avaliar a magnitude dessa modificação, percebendo quais segmentos da sociedade foram afetados e verificando o sucesso ou não desta política pública conforme proposto.

Para que haja aprimoramento do processo, é fundamental que a administração pública conheça detalhadamente o perfil de seu pessoal, visando identificar as lacunas de participação de servidores negros nas várias áreas e níveis. Para tanto, é necessário o monitoramento do sistema de pessoal que contenha dados de cor/raça de forma atualizada, permitindo a retroalimentação do programa e avaliação da efetiva contribuição da política pública.

Assim, esta pesquisa busca discutir as seguintes questões norteadoras: é possível afirmar o sucesso da política de cotas com recorte racial para ingresso de cotistas negros no serviço público paranaense de acordo com o percentual proposto pela lei? Existe oferta de mão-de-obra do público-alvo nas carreiras públicas analisadas? Existem diferenças de gênero na ocupação dos cargos públicos nas carreiras analisadas entre cotistas? Pode-se afirmar se o eventual preenchimento dos cargos públicos está se dando por migração de candidatos de outros estados ou países?

Na intenção de responder a estas perguntas, o processo de coleta de dados foi antecedido por um trabalho de revisão bibliográfica consoante ao tema da pesquisa a partir de livros, teses, artigos e periódicos, além de consultas a fontes secundárias de instituições governamentais, ou seja, trabalhos realizados por IBGE, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER) e consultas a fontes primárias, em especial, a legislação referente a cotas raciais no Estado do Paraná, especificamente, a Lei Estadual nº 14.274/2003, a Lei Estadual nº 16.024/2008 e a Resolução nº 361/2017- SEED e as jurisprudências. O universo de pesquisa incluiu, também, consulta a fontes documentais de meio eletrônico: editais dos concursos públicos da SEED e TJPR.

No curso da pesquisa, verificou-se a impossibilidade de obtenção de dados correspondentes à ocupação de cargos públicos por negros no que tange ao período anterior a Lei Estadual nº 14.274/2003 e até mesmo posterior a sua publicação. Isto se deve em razão da inexistência de informações disponíveis junto aos Departamentos de Recursos Humanos das instituições, o que fez com que se reduzisse a amplitude da pesquisa para uma análise de resultados (eficácia).

Da mesma forma, o Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial (CONSEPIR), órgão consultivo e deliberativo que possui entre suas atribuições a fiscalização das políticas públicas de promoção da igualdade racial, foi criado somente em 2013 e não possui mecanismos de monitoramento das cotas raciais nos concursos públicos e nem dispõe de dados ou qualquer informação quanto ao funcionamento da política pública.

Orientado pela corrente teórica tradicional, também conhecida por positivista-experimental que tem como principal função estabelecer indicadores aptos à mensuração de resultados de objetivos delineados na política pública, o trabalho defende a possibilidade da

pesquisa de impacto de políticas públicas, mais especificamente de resultados (eficácia) a partir de uma análise documental de editais.

Através da contagem aritmética da relação existente entre número de vagas ofertadas nos certames e o de candidatos inscritos/aprovados, foi possível obter a medição do aproveitamento dos candidatos, em especial dos cotistas. A posterior confrontação dos resultados obtidos com percentual estabelecido pela lei permite discorrer sobre o funcionamento da política pública.

Após a delimitação espaço-temporal do objeto e definição das amostras a serem trabalhadas, passou-se a coleta de dados, primeiramente das fontes secundárias, em especial, o Censo Escolar, através das Sinopses (2007 a 2011) e Censo do Poder Judiciário (2013). Na sequência, passou-se a extração dos dados dos editais dos concursos públicos da SEED (2004, 2007 e 2013) e TJPR (2004 a 2014) com o objetivo de avaliar o funcionamento da política de cotas raciais nos concursos públicos dez anos após sua implementação.

Com a construção de quadros organizados e confronto das informações, foi possível compreender o desenvolvimento da política pública e, através da análise, destacar as diferenças entre cotistas e não cotistas no que se refere ao processo de ingresso no serviço público paranaense.

Depois de uma análise comparativa dos resultados obtidos nas bases de dados secundária e primária, passou-se as conclusões pertinentes à pesquisa, as quais, seguem ordenadas nos capítulos desta dissertação, conforme detalhado a seguir:

No primeiro capítulo da dissertação, discorreu-se sobre o campo de avaliação de políticas públicas, aqui tomado como um campo em construção, bem como, os conceitos e a origem histórica desta política e as principais correntes teóricas e modalidades de avaliação de políticas públicas empregadas no país. Neste momento, apresentou-se o conceito e a função das políticas públicas, destacando o papel do artifício metodológico do ciclo de políticas públicas na compreensão de suas diferentes etapas, assim como, debatendo as políticas sociais como instrumento de combate às desigualdades sociais sob a ótica do crescente apelo social para a necessidade de monitoramento dos programas. Articula-se neste capítulo, também, o emprego racional de recursos voltados à produção de resultados eficazes e, por fim, um conceito operacional de minorias.

No segundo capítulo, aponta-se o objeto a ser estudado, percorrendo a trajetória das ações afirmativas no mundo e no Brasil e articulando esse debate ao embate político e jurídico que tem movimentado o cenário político nacional nos últimos anos. Para tanto, apresentou-se os argumentos de justificação das ações afirmativas, de sua legalidade, assim como um

resumo do processo legislativo que culminou nas principais leis estaduais de cotas raciais no Paraná. Em paralelo, articulou-se a crítica quanto à forma pela qual esta política pública foi implementada, analisando os concursos públicos, as funções e as informações existentes nos editais, dando ênfase aos critérios adotados pelos concursos públicos para definir quem pode ser beneficiário da política de reserva de cotas.

No terceiro capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, detalhando a natureza da pesquisa, os procedimentos técnicos, os critérios adotados e as limitações deste trabalho. Por fim, no quarto capítulo, são analisados os dados coletados nas fontes secundárias do Censo Escolar e do Censo do Poder Judiciário e nas fontes primárias, ou seja, os editais dos concursos públicos da SEED e do TJPR, realizando a triangulação das informações e apresentando as respectivas conclusões.

Espera-se que os dados levantados neste trabalho possam contribuir para o desenvolvimento do campo de avaliação da política pública, ampliando os métodos de pesquisa, demonstrando a necessidade de monitoramento e avaliação como instrumentos para a racionalização das ações governamentais e democratização da política e, sobretudo colaborando para o monitoramento da eficácia da política de cotas raciais para cargos públicos paranaenses, o que poderá subsidiar futuras pesquisas da mesma natureza.

CAPÍTULO 1

A AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

O ato de avaliar consiste numa complexa operação mental humana integrada ao próprio pensamento, determinando o valor de algo em relação a determinado objetivo. A todo o momento, o ser humano avalia a realidade que o cerca, fato que lhe permite reorientar sua conduta, contudo, essa atividade requer que se utilize determinados parâmetros, como as leis, os valores, as situações desejadas e as necessidades satisfeitas, os quais determinarão os métodos e as técnicas a serem selecionadas.

A análise de políticas públicas emerge como uma subárea da ciência política originada dos estudos sobre processos de formação de políticas públicas. Porém, não se limita a isso, apesar de possuir teorias e métodos próprios, em razão de seu caráter de campo multidisciplinar, articula teorias concebidas nos campos da sociologia, ciência política e economia, podendo, por essa razão, ser objeto de análises de outras áreas do conhecimento, como a econometria e a avaliação com o emprego de técnicas quantitativas.

A análise das políticas públicas parte de contributos teóricos gerais da ciência política, mas também da economia, da psicologia, da sociologia, da história e dos estudos das organizações. Porém, define um campo de estudos específico pluridisciplinar e abre espaço ao desenvolvimento de teorias de médio alcance, modelos, mapas, metáforas e conceitos próprios, que permitem explicar e pensar as políticas públicas, permitem compreender os modos e as regras gerais de funcionamento da ação pública e analisar as suas continuidades e rupturas, bem como os processos e as determinantes do seu desenvolvimento, e identificar a multiplicidade de fatores e forças que formam os processos reais das políticas públicas. (ARAÚJO; RODRIGUES, 2017, p.12).

Segundo Santos (2012), a análise de políticas públicas, ou *policy analysis*, emerge como campo de estudo com foco nas práticas realizadas por governos ou entidades não governamentais no espaço público. Enquanto campo de reflexão teórica, passa a receber diversos estudiosos de formações acadêmicas distintas, que se ocupam de formular explicações acerca de como as políticas públicas transformam ideias em ações e resultados, como são gestadas as ideias, como se obtém apoio e legitimidade e o porquê de, muitas vezes, os resultados não espelharem as ideias originais das políticas públicas.

De acordo com Frey (2000), o marco inicial do estudo de políticas públicas nos Estados Unidos e na Europa, mais especificamente na Alemanha, remete respectivamente aos

anos de 1950 e 1970. Nos Estados Unidos, fixou-se como área do conhecimento que estudava ações de governo, sem estabelecer relações com o papel do Estado, ao passo que na Europa, de maneira inversa, tornou-se uma área do conhecimento voltada para as ações do Estado e suas instituições, deixando de lado o papel do governo.

Nas palavras de Santos (2012), o binômio conhecimento e planejamento foi eleito como instrumento essencial para “resolver problemas” ou alterar situações sociais consideradas inadequadas ou insatisfatórias, tanto quanto, obter informações detalhadas sobre programas sociais em funcionamento para que as políticas públicas produzissem o efeito desejado.

Somente no segundo quartel do século XX, quando se passou a empregar sistematicamente métodos de pesquisa social para avaliação de políticas e programas sociais norte-americanos nas áreas de educação e saúde, conhecidos como “Guerra à Pobreza”, é que a avaliação de políticas públicas veio a se consolidar como campo científico de estudo, levando à criação de cursos, centros de pesquisas e publicações especializadas.

Após esse processo, houve um declínio da pesquisa avaliativa, provocado pelo avanço da ideologia neoliberal que primava pelo mercado como regulador da sociedade e tinha como consequência a redução do papel do Estado como promotor de programas sociais.

A partir dos anos 80, prosseguindo pelos 90, sob forte influência da teoria da escola pública, ganhou força a ideia de que o governo, ao invés de resolver problemas, acabava por agravá-los, na medida em que interferia nos mercados e atribuía grande poder aos burocratas, distorcendo a dinâmica natural das relações sociais e políticas. Esta mudança de abordagem está associada às mudanças na orientação econômica, em direção às concepções monetaristas e à proposta de Estado Mínimo, colocadas em prática no mundo capitalista avançado, especialmente na Grã Bretanha de Thatcher e nos Estados Unidos de Reagan. (SANTOS, 2012, p. 72 -73).

A partir de 1990, houve um novo fôlego nos estudos de avaliações de políticas públicas, despertado pelo interesse de governos, fundações filantrópicas, organizações não governamentais e organismos financeiros internacionais que elevaram a avaliação ao patamar de etapa indispensável no processo de gestão de políticas públicas. Segundo Lima (2010), isso reflete também a mudança pensamento em relação a função do Estado, que deixa de ser meramente interventor e executor para se tornar financiador e regulador.

1.1. A avaliação de políticas públicas no Brasil

Segundo Silva (2013), o desenvolvimento das práticas de avaliação de políticas públicas no Brasil pode ser dividido em quatro gerações, as quais foram profundamente influenciadas pelos diversos momentos históricos vividos pelo país e pela relação existente entre Estado e sociedade.

A primeira geração, denominada de autocrática, compreende os anos de 1964 a 1984 e é marcada pela escassez de processos avaliativos, pela inexistência de mecanismos de questionamento social e pela centralização do Estado através de práticas assistencialistas desvinculadas do reconhecimento dos atores sociais como sujeitos com possibilidade de intervenção na gestão pública. Esta soma de ações fez com que, neste período, avaliação, muitas vezes, tenha sido confundida com controle.

Mais do que se preocupar com métodos e sentidos, esta onda está marcada pelo uso da avaliação como instrumento de controle dos sujeitos, de manutenção do poder, de alienação do sujeito de seus direitos fundamentais e manutenção dos padrões culturais de uma sociedade tão desigual. (SILVA, 2013, p.24).

A segunda geração, conhecida como geração democrática, compreende o período pós 1980 e é marcada pela mobilização de atores sociais para influenciar a agenda política do país. Com o processo de redemocratização do país, ganha força a descentralização política e administrativa, por meio da qual também aumentam os embates políticos e a pressão por uma mudança sistêmica no regime e nas ações concretas no campo da educação, saúde, e assistência social. Nesse percurso, buscou-se elevar a prática de avaliação a uma análise de conjuntura e como instrumento de luta por direitos, passando a ser caracterizada como avaliações financiadas por órgãos multilaterais e agências internacionais, concentradas muito mais nas consequências de um Estado Autoritário corrompido pelos interesses particulares do que propriamente em projetos e programas sociais.

A terceira geração, nominada de pluralista, compreende o período pós 1988 e possui como característica marcante a busca por responder de que forma os objetivos de determinado programa vinham sendo alcançados e promover o aprimoramento da intervenção estatal por meio de reformas. Tais reformas surgiram pautadas na modernização da administração pública com ênfase nos resultados enfatizaram a necessidade de tornar serviços públicos mais eficazes e eficientes, ampliando também, o controle e a coordenação da gestão pública através da adoção de sistemas de monitoramento e avaliação de políticas públicas.

Os governos locais, por sua vez, usufruindo de sua autonomia política e administrativa – apesar de todas as dificuldades em virtude da falta de preparação e apoio aos municípios –, apresentaram ações inovadoras, com a inclusão de novos atores e novos processos e a constituição de políticas públicas com novos conteúdos (inclusão e ampliação de direitos). (ALMEIDA; PAULA, 2014, p. 41-42).

As novas formas de governar apresentam uma preocupação com a ampliação de direitos sociais e a participação popular. “As políticas públicas já não poderiam ser criadas do Estado para a sociedade, mas em discussão com a sociedade, a fim de se tornarem legítimas.” (ALMEIDA; PAULA, 2014, p. 46).

Segundo Dowbor (1995), a descentralização pode permitir a criação de equilíbrios democráticos frente à concentração de poder e promover a transformação de uma democracia representativa para uma democracia participativa. Nesse processo, por ser forjada no Estado Democrático de Direito, a democracia participativa reconhece os diferentes atores sociais que devem compor o processo de avaliação e estimula sua participação como instrumento essencial para que possam atingir suas expectativas, enfatizando a reflexão teórica, fomentando análises de experiências, espaços de formulação de críticas e substituindo o apelo do controle pelo aprendizado.

A quarta geração, compreendida como geração responsável, compreende os trabalhos e estudos realizados na última década, marcados pelo crescimento das demandas por avaliação de programas e projetos sociais, o amadurecimento das pesquisas avaliativas, práticas e tecnologias, a integração de sistemas de avaliação às estruturas governamentais, o aumento da produção intelectual, tanto acadêmica como extra, e a consolidação da avaliação de políticas públicas como campo com pilares metodológicos investigativos e valores éticos, capazes de retratar a realidade e utilizar estrategicamente os resultados.

A elevação da linha de base do pensamento social brasileiro foi um fenômeno centralmente desencadeado ações governamentais pós-2002, mas também bastante enriquecido pelas ações no âmbito do investimento social privado. Principalmente agremiados no âmbito do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas, mais de uma centena de instituições dessa natureza têm realizado investimentos significativos no Brasil, bastante concentrados em educação, produzindo experiências voltadas a alavancar a potência das políticas públicas, a influenciar as agendas municipais de desenvolvimento, a qualificar a prática de técnicos e gestores e a ampliar espaços de governança da coisa pública. (SILVA, 2013, p.31).

O desenvolvimento do campo avaliação de políticas públicas é, assim, fruto do aprofundamento do binômico político-técnico no planejamento, na execução e na avaliação de políticas públicas, além do engajamento dos gestores públicos na criação de instrumentos de monitoramento e avaliação.

As avaliações, nesse contexto, passam a ser entendidas como mecanismos responsáveis por apontar resultados relacionados ao intento de equilibrar demandas dos diversos atores sociais, utilizando para tanto, os melhores métodos possíveis da maneira mais eficiente e por desenvolver o pensamento estratégico dos envolvidos em um processo transparente.

Em um contexto crescente de democratização política e de reconhecimento da necessidade de enfrentar suas iniquidades sociais – de longa data, vale lembrar –, os estados nacionais da região vêm, cada um ao seu ritmo e seus arranjos institucionais específicos, desenhando, e implementando programas na área da educação, saúde, provimento habitacional, pobreza, assistência social, qualificação profissional, entre tantos domínios que requerem ação distributiva, redistributiva ou reguladora do estado contemporâneo. (JANNUZZI, 2009, p. 9).

Nas palavras de Silva (2013), as práticas avaliativas se tornam um meio para o aprimoramento das ações que visam à construção de uma sociedade mais justa, igualitária e democrática, com vistas ao aprofundamento da cidadania.

1.2. Paradigmas e modelos teóricos

A avaliação de políticas públicas, mais do que utilizar métodos e instrumentos de investigação social para determinar medidas de políticas, programas e projetos sociais, desenvolveu uma teoria própria sobre os aspectos analisados e interpretados e sobre os conhecimentos válidos.

Essa teoria própria entende que os modelos de avaliação podem ser divididos em três grandes grupos de abordagens: Positivista-Experimental, Pragmatista da Qualidade e Construtivista, seguidos do modelo Misto, gerado da fusão ou contaminação de elementos de todas as abordagens.

A abordagem Positivista-Experimental surgiu com os primeiros estudos de avaliação de políticas públicas e tem como objetivo medir os efeitos de programas, implicando na

capacidade de definir com clareza os objetivos delineados na política e de estabelecer indicadores aptos para mensuração dos resultados.

Esta abordagem recorre a desenhos experimentais ou quase-experimentais, a técnicas de pesquisa quantitativas e a avaliadores externos ao programa para atender ao requisito da objetividade na avaliação. O foco desta abordagem é a avaliação *ex-post* (ou somativa), sem a mínima preocupação em analisar o processo de implementação do programa (avaliação formativa). (SERAPIONI, 2016, p. 70).

Nas palavras de Chen (1990, apud SERAPIONI, 2016), também pode ser definida como “avaliação orientada pela teoria”, avaliação técnica ou tradicional, e tem a função primordial de explicar porque um programa deve funcionar conforme o planejado, justificando a teoria que o fundamenta.

Em oposição à abordagem positivista, desenvolveu-se o pragmatismo da qualidade, que pretende avaliar programas através de valores internos ou externos, entendendo que a avaliação deve ser livre de objetivos para não comprometer a neutralidade da pesquisa.

Segundo Scriven (1991, apud SERAPIONI, 2016), o juízo de valor deve ter a dimensão interna do mérito mensurada com padrões de qualidade específicos e a dimensão externa, corresponder ao atendimento das necessidades do público-alvo em um determinado contexto.

Este modelo é adequado para avaliar a efetividade e a eficiência de serviços que desenvolvem regularmente as suas atividades em resposta às necessidades da população. De facto, os princípios deste modelo encontram-se incorporados em todas as estratégias de avaliação das instituições que se inspiram na Gestão da Qualidade e na Melhoria Contínua da Qualidade. Nesse sentido, a qualidade torna-se a propriedade positiva a ser levantada. (SERAPIONI, 2016, p. 71).

Depreende-se daí que a qualidade deve ser mensurada nas diferentes dimensões e níveis, através de indicadores e padrões preestabelecidos que permitam avaliar o desempenho do serviço, comparar os resultados com os padrões estabelecidos na fase de programação e a partir das variações encontradas, inferir conclusões.

Como alternativa aos dois modelos teóricos apresentados, o enfoque Construtivista emerge com a pretensão de, mais do que mensurar o sucesso no alcance dos objetivos estabelecidos pelo desenho do programa, observar a participação dos diferentes atores sociais em espaços democráticos e dialéticos, visando a construção do consenso e a sua importância na fase de implementação da política pública.

Em suma, o modelo focaliza o contexto político de tomada de decisão nos programas sociais, enfatiza o valor educativo dos atores sociais envolvidos e estimula-os a adotar a perspectiva de avaliadores, ou seja, aprenderem a pensar de modo avaliativo.

A avaliação baseada nesta teoria possui duas dimensões: a teoria da implementação: que analisa o processo pressupondo que se a política pública for implantada conforme o desenho do programa os resultados desejados serão atingidos; e a teoria do programa: que analisa os mecanismos existentes entre processos e resultados.

A teoria Mista é a mais rica e promissora das abordagens, pois é capaz de conjugar diferentes técnicas que permitem novos desenvolvimentos teóricos. Sua origem está relacionada à análise das vantagens e desvantagens dos diferentes modelos e à busca pela complementação metodológica apoiada pela triangulação.

Segundo Weiss (1997, apud SERAPIONI), a avaliação deve compreender uma função mais ampla do que simplesmente responder a pergunta “o programa funciona?”, mas também, “o que faz funcionar?”, “por que teve êxito?”, “como pode funcionar melhor?”, ou seja, há uma função de compreender os pressupostos teóricos que fundamentam a política pública.

A fusão metodológica permite avaliações realistas, ou seja, tem o objetivo de analisar a efetividade do programa, articulando, basicamente, três elementos essenciais: os mecanismos, o contexto e os resultados. Na perspectiva realista, a ênfase do programa é centrada na resposta das seguintes questões: “Quais são os mecanismos de mudança desencadeados pelo programa?”, “Por que em alguns contextos determinados mecanismos funcionam e outros não?”, “Por que o mesmo programa gera resultados diversos em contextos diferentes?”.

Segundo Serapioni (2016), a abordagem positivista-experimental é a mais utilizada, principalmente em razão dos interesses dos promotores e financiadores das avaliações das políticas públicas em levantar dados sobre os objetivos propostos pelos programas sociais. Na sequência, aparecem a abordagem pragmática de qualidade, empregada nas análises dos serviços prestados pelo setor público, como saúde, educação e a abordagem construtivista.

1.3. Modalidades de avaliação de políticas públicas

No Brasil, os estudos sobre políticas públicas são recentes e dão ênfase à análise de estruturas e instituições e ao processo de negociação política.

Em 1985[...] foi realizado pela primeira vez no Brasil, por Argelina Figueiredo e Marcus Figueiredo, um estudo das pesquisas de avaliação de programas sociais brasileiros de previdência social, saúde, nutrição, habitação, saneamento e fundos sociais. As conclusões apontaram diversas lacunas. Uma delas foi o caráter incipiente dessas avaliações. Eram poucas, assistemáticas, não produziam recomendações e não avaliavam todos os aspectos necessários para se constatar o bom funcionamento do programa. (DRAIBE, 2003, p. 94).

Segundo Figueiredo e Figueiredo (1986), as políticas sociais são dicotômicas e devem ser avaliadas tanto no plano físico do produto concreto gerado e mensurável (resultados), quanto no aspecto de impacto, que pode ser objetivo físico e mensurável, ou subjetivo relacionado aos comportamentos, atitudes e opiniões, ou seja, o impacto nas condições de vida do público-alvo.

O emprego de novas perspectivas teórico-metodológicas articulando procedimentos quantitativos e qualitativos possibilita abordagens mais abrangentes, com grande potencial explicativo, sobretudo com ênfase no conteúdo substantivo das políticas públicas, processo de implementação e impactos.

A avaliação, em sua dimensão técnica, visa a instrumentalizar a decisão dos formuladores quanto à própria pertinência e adequação dos programas face à realidade que eles pretendem modificar, assim, como orientar os formuladores e gestores quanto à necessidade de manutenção, extinção ou redimensionamento das ações implementadas, conforme o seu grau de eficiência, eficácia e efetividade. (LIMA, 2010, p. 54).

Uma das principais finalidades da avaliação é a de dar publicidade aos resultados das políticas públicas de forma a fomentar o debate público sobre as alternativas eleitas como forma de intervenção governamental em uma determinada realidade. Buscam, também, fornecer insumos para a continuidade, ampliação, mudança de diretrizes, ou encerramento dessa mesma política, bem como, subsidiar novas demandas da sociedade.

Avaliações de políticas e programas respondem a distintos objetivos. Desde logo, há objetivos de conhecimento: levantadas certas hipóteses, pesquisa-se um dado programa para conhecer a relação entre condições, meios, resultados e impactos da intervenção. É por isso, aliás, que utilizamos aqui a expressão pesquisa de avaliação, e não simplesmente avaliação, preservando e enfatizando o suposto de que é um novo conhecimento que será produzido por meio de investigação que observa os cânones científicos mínimos. (DRAIBE, 2001, p. 17-18).

Além disso, as pesquisas de avaliação são utilizadas, também, para verificação da eficácia, eficiência e efetividade das políticas públicas, as quais têm como objetivos imediatos verificar os percalços no desenvolvimento da política e permitir que sejam feitas as correções necessárias no programa para que os resultados pretendidos sejam atingidos.

Nesse contexto, pode-se afirmar que a avaliação possui, ao mesmo tempo, uma dimensão técnica, política e acadêmica.

[...] são atributos da pesquisa avaliativa: desvendar a própria essência das políticas ou programas objetos da avaliação, em termos de seus fundamentos teórico-filosóficos e de sua engenharia institucional; identificar os principais entraves do processo de implementação que comprometem a eficiência e a eficácia do programa; apreender os determinantes do sucesso ou insucesso da política ou programa em produzir mudanças significativas e duradouras nas condições de vida do seu público-alvo ou efeitos mais amplos sobre uma comunidade, uma região e sobre as próprias instituições (efetividade). (LIMA, 2010, p. 56.).

Segundo a literatura, as pesquisas avaliativas podem ser classificadas de acordo com os seguintes critérios: temporal, sujeitos que a desenvolvem, funções e objetos. Com relação ao critério temporal, pode-se listar o *ex ante*, também conhecido como avaliações de diagnóstico realizadas com o intuito de subsidiar estratégias metodológicas e de implementação para antecipar aspectos como custo-benefício, custo-efetividade e pertinência das ações com relação a realidade que se pretende modificar. Também o *ex post*, critério temporal que se refere a avaliações feitas ao mesmo tempo (avaliação *in itinere*, também conhecida como avaliação formativa ou monitoramento) ou após o programa, com o objetivo de mensurar os graus de eficácia, eficiência e efetividade, ou seja, resultados, impactos e efeitos.

No que diz respeito à natureza, as pesquisas de avaliação podem ser classificadas como avaliação de resultados (*lato sensu*) ou avaliação de processos.

É comum e frequente que se queira saber, dos programas, se estes cumpriram seus objetivos. Na verdade, é mais do que isso: quer-se saber o quanto e com que qualidade seus objetivos foram cumpridos. A pesquisa de avaliação que poderá responder adequadamente a essa pergunta é a avaliação de resultados, no sentido amplo. (DRAIBE, 2001, p 19).

As avaliações de resultados *lato sensu* podem ser divididas ainda em: resultados *stricto sensu* (*outcomes*), produtos do programa, metas atingidas, ou ainda, desempenho auferível numericamente; impactos: mudança na realidade social provocada pela intervenção

da política; efeitos: impactos gerados pela política pública que afetam o meio social ou institucional.

Embora uma pesquisa avaliativa possa avaliar simultaneamente os três aspectos do resultado *lato sensu*, na maioria das vezes, realizam apenas uma análise do desempenho do programa. Por esse motivo, as avaliações de processos, em geral, analisam o desenho da política pública tomando por objetivo identificar fatores que, ao longo da implementação, catalisam ou obstaculizam o funcionamento da política da melhor forma possível.

As políticas ou os programas têm vida. Nascerem, crescem, transformam-se, reformam-se. Eventualmente estagnam, às vezes morrem. Percorrem, então, um ciclo vital, um processo de desenvolvimento, de maturação e, alguns deles, de envelhecimento ou decrepitude. É este ciclo (ou alguns de seus momentos) que constitui o objeto das avaliações de processos. (DRAIBE, 2001, p.26).

Nesse sentido, as avaliações de processos são capazes de captar as lógicas movidas por interesses, os atores estratégicos, os conflitos e as barganhas entranhadas nas decisões, nas etapas e nas estratégias de implementação das políticas públicas.

No tocante aos sujeitos que a desenvolvem as pesquisas avaliativas de políticas públicas, pode-se listar os seguintes: *externos*, ou seja, pessoas que não integram com as instituições gestoras ou executoras da política pública; *internos*, quando é o caso de pesquisas realizadas pelos próprios gestores e executores da política pública e *mistos*, quando combinam avaliações externas e internas. Além destes, observa-se, também, pesquisas *participativas*, que envolvem os beneficiários das políticas avaliadas.

Segundo Faria (2007), no que tange às funções, pode-se listar as seguintes: *formativas*, realizadas no curso do processo de implementação com o objetivo de corrigir eventuais distorções e *somativas*, realizadas após a implementação, em com base em resultados de impactos e efeitos, tem a pretensão de orientar a decisão quanto a pertinência de continuidade ou não da política pública.

Por fim, no que diz respeito ao objeto, as políticas públicas podem ser classificadas como: *avaliação política da política*, que tem por objetivo avaliar a coerência da própria política pública, antecipando eventual sucesso ou fracasso do modelo adotado de intervenção social e enfocando a realidade social que se pretende modificar, associada aos princípios de ordem econômica, política e sociocultural da sociedade. Também a *avaliação de processo*, cujo objetivo é o de avaliar o processo de implementação relacionado às diretrizes preestabelecidas, ao custo-benefício e a outros, com o objetivo de detectar fatores que

facilitam ou impedem que uma determinada política pública se concretize. Há ainda, a *avaliação de resultados ou impactos*, que pretende avaliar o resultado da política pública e as mudanças significativas positivas ou negativas na realidade objeto de intervenção e a *avaliação compreensiva*, que articula variáveis das demais formas de avaliação atreladas a uma abordagem contextual com enfoque explicativo sobre fracassos e sucessos de determinadas políticas públicas. Por fim, a *meta-avaliação*, que é, basicamente, a avaliação da avaliação com objetivo de analisar termos de validade, credibilidade e relevância.

Avaliar uma política pública é, portando, atividade multidisciplinar com variados objetivos e finalidades. Abordagens multidimensionais costumam ser necessárias quando se avaliam programas em determinadas áreas, como educação, saúde e segurança alimentar, pois frequentemente o resultado final alcançado – traduzido por um conjunto de indicadores – não é o único a ser investigado. (MENEGUIN, et al. 2013, p.14).

Nas palavras de Arretche (1998), a avaliação é um instrumento legitimamente democrático de controle das ações governamentais à medida que permite que os resultados sejam discutidos em uma arena pública, na qual os cidadãos têm acesso às informações e as metodologias empregadas.

1.4. Políticas públicas

A sociedade contemporânea possui como principal característica o fato de ser uma sociedade multifacetada e complexa que congrega diferentes ideias, valores, interesses e aspirações e que elegeu a política como forma de administrar e resolver conflitos de uma forma pacífica.

Existe uma intrínseca relação entre políticas públicas e direitos fundamentais na qual, as políticas exercem uma das formas de consecução dos direitos e são contempladas pelo ordenamento jurídico.

[...] grande parte da atividade política dos governos se destina à tentativa de satisfazer as demandas que lhes são dirigidas pelos atores sociais ou aquelas formuladas pelos próprios agentes do sistema político, ao mesmo tempo em que articulam os apoios necessários. (RUA, 1998, p.234).

Não existe uma definição pacífica do que seja política pública, no entanto, a ideia mais conhecida é a de Laswell (1958), segundo a qual o conceito de política implica responder

“quem ganha o quê, por quê, e que diferença faz”. Da mesma forma, que de acordo com Bachrach e Baratz (1962), não fazer nada em relação a um problema é uma forma de política pública. Assim, o conceito é marcado por múltiplas significações, podendo, de acordo com Boneti, chegar a um ponto consensual segundo o qual:

Entende-se por políticas públicas o resultado da dinâmica do jogo de forças que se estabelece no âmbito das relações de poder, relações essas constituídas pelos grupos econômicos e políticos, classes sociais e demais organizações da sociedade civil. Tais relações determinam um conjunto de ações atribuídas à instituição estatal, que provocam o direcionamento (e/ou redirecionamento) dos rumos de ações de intervenção administrativa do Estado na realidade social e/ou de investimento. (BONETI, 2007, p.74).

O conceito de política pública, assim, está intimamente atrelado ao conteúdo (motivação) de decisões políticas que configuram o agir político ou a decisão de ação para tratamento ou resolução de um problema. Segundo Frey (2000), o agir político pode ser dividido algumas em fases dentro do processo político administrativo de resolução de conflitos, dentre as quais se destacam a formulação, a implantação e a avaliação/controle de impactos.

Lasswell é um dos primeiros autores a propor, no fim da década de 1950, uma análise estruturada do processo político, sugerindo a sua decomposição em fases sucessivas, relacionadas entre si de uma forma lógica e sequencial. Parte da abordagem sistêmica das políticas públicas de Easton para a construção do modelo *Policy Cycle* ou modelo das etapas, propondo que as políticas públicas sejam analisadas como o resultado de um ciclo político que se desenvolve por etapas, procurando desta forma “abrir a caixa negra” do sistema político. (ARAÚJO; RODRIGUES, 2017, p.18).

A ideia de um ciclo de políticas públicas foi um artifício metodológico criado para explicar, de forma sintética e racional, o complexo funcionamento dinâmico das políticas públicas através de estágios. Dentro desse ciclo, a primeira e etapa do processo é a formulação de políticas públicas, envolta na ideia de que “os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real”. (SANTOS, 2015, p. 3).

As demandas sociais podem se caracterizar como reivindicações de bens e serviços, participação no sistema político, acesso cargos públicos, organização de associações políticas e também como direitos. Normalmente, estas demandas decorrem do surgimento de novos atores sociais ou novos problemas: “as demandas recorrentes são aquelas que expressam

problemas não resolvidos ou mal resolvidos, e que estão sempre voltando a aparecer no debate político e na agenda governamental.”. (RUA, 2014, p. 66).

Os atores políticos, nesse contexto, são todos os que estão envolvidos nessa disputa que acontece no seio da sociedade, ou seja, aqueles que podem ganhar ou perder, ou ainda, mais precisamente, aqueles que têm os interesses afetados pelas decisões e ações políticas. No entanto, o surgimento de novos atores sociais não implica necessariamente no surgimento de novos sujeitos: eventualmente esses sujeitos já existiam, porém, não estavam organizados de maneira a pressionar o sistema político.

As formas mais usuais de exercício da pressão pública se dão através da imprensa, das mobilizações coletivas, violentas ou não, capazes de chamar a atenção da opinião pública e ações de atores individuais radicais, como a greve de fome por exemplo. Isso ocorre porque na vida em sociedade, muitas coisas podem gerar desconforto e insatisfação para determinados grupos de pessoas, sem, contudo, constituir-se como um “problema político”. A isso a literatura denomina “estado de coisas”, o que acontece em virtude da existência de obstáculos culturais e/ou institucionais que inviabilizam o debate público sobre o tema, em razão da ameaça aos interesses de determinados grupos. Dentro do arranjo social, somente quando estes obstáculos passam a preocupar as autoridades, é que será inserido na agenda de governo, passando a figurar como item prioritário.

Nas palavras de Santos (2015), a agenda política é formada após o reconhecimento público de um problema e de uma necessidade de ação ou através da construção da consciência coletiva sobre a necessidade de enfrentar este problema, seja pela mudança de orientação ideológica dos partidos que governam, via processo eleitoral, seja em razão da força ou fraqueza dos grupos de interesse.

Quando o ponto de partida da política pública é dado pela política, o consenso é construído mais por barganha do que por persuasão, ao passo que, quando o ponto de partida da política pública encontra-se no problema a ser enfrentado, dá-se o processo contrário, ou seja, a persuasão é a forma para construção do consenso. [...] os participantes, que são classificados como visíveis, ou seja, políticos, grupos de pressão etc... e invisíveis, tais como acadêmicos e burocracia. Segundo esta perspectiva, os participantes visíveis definem a agenda e os invisíveis, as alternativas. (SANTOS, 2015, p. 5).

Segundo Rua (2014), o “estado de coisas” se transforma em problema político quando, através da ação coletiva ou de determinados atores estratégicos, promove-se a mobilização da ação política. Ou seja, quando existe uma situação de crise ou catástrofe na qual o custo da

omissão é maior do que o de resolver o problema, ou ainda, em razão da oportunidade, há alguma vantagem prevista por um ator relevante acerca do tratamento do problema.

De acordo com Easton (1970 apud RUA, 2014), as políticas públicas são resultado do processamento pelo sistema político de *inputs* (tudo aquilo que é externo ao sistema político) e *withinputs* (demandas e apoio que se originam do próprio sistema político: dos agentes do executivo: ministros, burocratas, tecnocratas, etc., dos parlamentares, dos governadores de estado, do judiciário).

Assim, mais do que uma simples decisão, as políticas públicas se caracterizam por diversas ações estrategicamente selecionadas para implementar uma decisão anterior. Depois de ser inserida na agenda política e elevada a condição de “problema político”, a demanda se torna um *input*. A partir desse momento, inicia-se a fase de formulação de alternativas para solução do problema, ou seja, quando serão apresentadas as preferências dos atores envolvidos.

A preferência é uma questão conflituosa porque os atores podem divergir quanto a melhor forma de solução do problema, dependendo do quanto eles possam ser beneficiados ou não. Nas palavras de RUA (2014), esse é o momento em que se realiza o cálculo político de custo/benefício de cada ator, no qual são sopesados custos de ordem econômico-financeira e simbólicos, como prestígio social e político e poder. Após a escolha, a preferência se transforma em *issue*, que melhor pode ser definido como: “aspecto de uma decisão, que afeta os interesses de vários atores e que, por esse motivo, mobiliza as suas expectativas quanto ao resultado da política e catalisa o conflito entre os atores” (RUA, 2014, p.71).

Segundo Lowi (1964; 1972 apud SANTOS, 2015), cada tipo de política pública encontrará diferentes formas de apoio ou rejeição nas quais a decisão política em disputa se processará de diferentes arenas políticas. Nessa perspectiva, as políticas públicas podem assumir quatro formatos diferentes:

O primeiro é o das políticas distributivas, decisões tomadas pelo governo, que desconsideram a questão dos recursos limitados, gerando impactos mais individuais do que universais, ao privilegiar certos grupos sociais ou regiões, em detrimento do todo. O segundo é o das políticas regulatórias, que são mais visíveis ao público, envolvendo burocracia, políticos e grupos de interesse. O terceiro é o das políticas redistributivas, que atinge maior número de pessoas e impõe perdas concretas e no curto prazo para certos grupos sociais, e ganhos incertos e futuros para outros [...]. O quarto é o das políticas constitutivas, que lidam com procedimentos. (SANTOS, 2015, p. 5).

Segundo Rua (2014), a partir da expectativa de vantagem ou desvantagem criada pela demanda os atores sociais se mobilizam e, geralmente, assumem padrões definidos que estão intimamente relacionados às modalidades de política em disputa.

Quando a modalidade política é distributiva, o padrão costuma ser o pluralista; quando é regulatória, o padrão é igualmente pluralista, mas também pode ser elitista. Já quando a modalidade política é redistributiva, o padrão costuma ser o do jogo de soma-zero. Esses padrões, portanto, representam as relações de poder existentes ou, mais especificamente, aqueles têm e não têm poder, ou que tenha mais ou menos poder. Em outras palavras, o formato assumido pelos mecanismos de representação de interesses, entendido à luz do conceito de pluralismo, no qual, todos os atores são equivalentes e têm chances iguais de que a decisão lhes seja favorável. No elitismo, ao contrário, os resultados já estão previamente definidos pelos interesses da elite que controla os recursos organizacionais da sociedade (políticos) e os recursos econômicos.

[...] a dinâmica das relações entre os atores pode obedecer a três padrões: lutas, jogos e debates. As lutas geralmente acontecem quando se trata de arenas redistributivas, onde se tem o chamado “jogo de soma-zero”, ou seja, uma situação na qual, para que um ator ganhe, o outro tem que perder. Esta é a pior de todas as situações em política. Entretanto, mesmo nestes casos, dependendo daquilo que esteja em jogo, e dependendo do custo do confronto para os atores envolvidos, é possível haver uma acomodação entre os interesses em conflito: pode-se ter uma situação onde um lado não ganhe tudo, nem o outro lado perca tudo. Cada um cede um pouco para resolver o conflito sem grandes enfrentamentos. (RUA, 1998, p. 242).

Em razão das expectativas geradas por vantagens ou desvantagens, os atores podem fazer alianças e entrar em disputa, formando, então, as arenas políticas de caráter distributivo, regulatório ou redistributivo.

De acordo com Rua (2014), existem três modelos de como se pensar a solução para um *input*: o primeiro é conhecido como Modelo Incremental e se notabiliza pela busca em resolver o problema de forma gradual, sem rupturas bruscas, sem grandes modificações da natureza existente, ou seja, entendendo que a melhor decisão não é necessariamente aquela que maximiza resultados, mas sim a que assegura o melhor acordo de interesses entre os atores envolvidos. Isso se deve à constatação de que a decisão não depende apenas de fundamentação técnica, mas também das relações de poder nela envolvidas o que leva ao entendimento de que uma política pública pode ser tecnicamente viável e politicamente

inexequível ou vice-versa, além de ser marcada pela falta de liberdade na alocação de recursos financeiros nos governos democráticos.

De outra banda, o Modelo Racional-Compreensivo tem a pretensão de pleno conhecimento da realidade a ser modificada, através da qual, após uma análise abrangente e detalhada de cada alternativa, toma-se uma decisão de grande impacto. Neste modelo, a decisão é mais lenta porque torna imprescindível o levantamento prévio de todas as informações disponíveis e o estudo de todas as possibilidades técnicas, políticas e orçamentárias.

Por fim, o modelo misto, denominado de *Mixed-Scanning*, caracteriza-se pelo fato de que a decisão deve ser tomada após uma ampla revisão do campo, contudo, sem as minúcias do modelo racional-compreensivo. Dessa forma, as decisões estruturantes serão consequência da análise detalhada de alternativas de logo prazo que, por sua vez subsidiarão as decisões incrementais.

Nas palavras de Rua (2014), a implementação é a fase do processo em que a política deixa o papel para ser colocada efetivamente em prática. Nela, permite-se vislumbrar eventuais distorções que justificariam o porquê de algumas políticas apresentarem resultados no mundo real destoantes da fase de formulação.

A implementação pode ser compreendida como o conjunto de ações realizadas por grupos ou indivíduos de natureza pública ou privada, as quais são direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos mediante decisões anteriores quanto a política (RUA, 2014, p.92-93).

A fase de implementação da política pública não está imune as pressões dos grupos envolvidos inerentes ao processo político da qual fazem parte. Isso faz com que se constitua uma nova rodada de interações e negociações entre os grupos que querem pôr em prática a política e os grupos eventualmente beneficiados, ou seja, a solução de conflitos que não foram resolvidos na fase de formulação e participação dos implementadores.

[...] a atitude dos agentes públicos, responsáveis pelas políticas frequentemente ignora todas essas considerações. Mesmo quando se trata de atores capacitados e comprometidos com a realização de uma política, três atitudes são bastante comuns. Primeiro, os que decidem supõem que o fato de uma política ter sido decidida automaticamente garante que ela seja implementada. Segundo, todas as atenções se concentram na decisão e no grupo decisório, enquanto a implementação fica ignorada ou é tratada como se fosse de responsabilidade de outro grupo. Terceiro, aparentemente se supõe que a implementação se resume a levar a cabo o que foi decidido,

logo, é apenas uma questão de os executores fazerem o que deve ser feito para implementar a política. (RUA, 2014, p. 103).

No entanto, uma política pública pode não ser implementada tanto pela omissão dos agentes públicos quanto pela reação dos interesses contrariados. Há ainda, a possibilidade de executá-la conforme a capacidade de pressão do grupo beneficiado, podendo ser implantada apenas parcialmente e gerando resultados totalmente diversos dos pretendidos nas fases de formulação e decisão.

Segundo Weiss (1972 apud SANTOS, 2012), a avaliação tem aspecto de julgamento dos objetivos da política pública, da tomada de decisão, e é gerada para análise de problemas de gestão. A avaliação se constitui em etapa imprescindível no ciclo de políticas públicas para aquilatar se as políticas públicas e programas sociais produziram os efeitos desejados e realizar o monitoramento do desenvolvimento da política.

A avaliação consiste em apreciar os efeitos atribuídos ou atribuíveis à implementação de uma determinada política pública. Implica necessariamente uma atividade de pesquisa, destinada ao exame objetivo, sistemático e empírico dos efeitos de políticas, programas e projetos, vis-à-vis aos seus objetivos e metas. (SANTOS, 2012, p. 83).

Tradicionalmente, a avaliação focaliza três aspectos: a eficácia, ou seja, a satisfação do público-alvo pelo resultado pretendido; eficiência, que corresponde aos rendimentos do processo ou a relação entre recursos alocados e resultados obtidos e a efetividade, a qual visa ao alcance dos objetivos das políticas públicas segundo proposto pelos formuladores.

1.5. Políticas sociais

A política social de um país está intrinsecamente atrelada à redistribuição de renda e riqueza entre os setores sociais, ou seja, possui como princípio orientador a procura da equidade, que pode ser definida como a “satisfação das necessidades básicas da população”. (COHEN; FRANCO, 1993, p. 27). Acerca de seu processo histórico, cabe observar que:

De fato, a Constituição de 1988 lançou as bases para uma expressiva alteração da intervenção social do Estado, alargando o arco dos direitos sociais e o campo da proteção social sob responsabilidade estatal, com impactos relevantes no que diz respeito ao desenho das políticas, à definição dos beneficiários e dos benefícios. A ampliação das situações sociais reconhecidas como objeto de garantias legais de proteção e submetidas à regulamentação estatal implicaram significativa expansão da

responsabilidade pública em face de vários problemas cujo enfrentamento se dava, parcial ou integralmente, no espaço privado. (CARDOSO JR.; JACCOUD, 2005, p. 182).

A intervenção estatal regulada através de leis as bases estabelecidas pela Constituição Federal, a qual foi inspirada por ideias universalistas e tem por objetivo enfrentar as desigualdades sociais, a pobreza e a discriminação e promover a equalização de oportunidades entre os cidadãos. Essa busca, no entanto, exige que não se aplique a mesma solução para situações distintas, ou seja, deve-se dar mais para quem tem menos para que, de fato, atinja-se a equalização.

A política social cumpre o objetivo de investir em recursos humanos (que pode ser interpretado como “ensinar a pescar”) mas necessita que o sistema produtivo (o econômico) esteja em condições de demandar esse pessoal. É preciso, continuando com a metáfora, que exista um rio que tenha peixes, onde possa ser aplicada essa habilidade adquirida. Além disso, o “dar peixe” não deve ser descuidado, isto é, o subsídio aos setores carentes, que é outra grande vertente da política social. Não sendo assim, é provável que não possam chegar ao momento em que estejam em condições de pescar. (COHEN; FRANCO, 1993, p. 22).

Segundo Cohen e Franco (1993), não existe um dilema entre eficiência e equidade no plano abstrato devido ao fato de a equidade está baseada em valores, ao passo que a eficiência é um instrumento que permite atingir os objetivos estabelecidos pela sociedade.

Nesse sentido, a equidade é o meio pelo qual se pode promover a justiça distributiva afetando as “desigualdades naturais” arraigadas no seio da sociedade, com a distribuição desigual de recompensas, de forma a estimular os mais capazes ou melhores a ocuparem as posições importantes na sociedade. As principais questões relacionadas à promoção da equidade e à redistribuição residem na definição de quanto deve ser retirado ou dado a cada pessoa e o quanto deve possuir cada indivíduo no final do processo.

Para Cohen e Franco (1993), existem duas alternativas a serem adotadas: a igualdade de oportunidades, que tem o objetivo de colocar todos os indivíduos numa condição inicial igual na qual as recompensas são dadas de acordo “com os méritos”. Tal visão conduziria à meritocracia e à desigualdade de recompensas, dadas as diferentes capacidades, além de desconsiderar fatores como dedicações e “sorte”, que caracterizam os indivíduos e a escassez de recursos na sociedade. Por outro lado, nota-se a igualdade de resultados, que ao final do processo busca promover uma distribuição igualitária, porém, tal alternativa tem como ponto de partida o fato de que existe uma abundância de recursos na sociedade e não exige o esforço

como contrapartida para a recompensa, pressupondo que os indivíduos façam sempre o máximo em prol do bem comum.

A posição dominante aceita o princípio de igualdade no ponto de partida, outorgando oportunidades similares a todos, ao mesmo tempo em que pretende que a distribuição final, que será desigual, se mantenha dentro de certas margens consideradas aceitáveis em cada contexto social. (COHEN; FRANCO, 1993, p. 25).

Segundo Rawls (2002), a igualdade de oportunidades na sociedade somente será assegurada se a sociedade atender aos menos favorecidos, ou seja, os nascidos com menos dotes. A ideia central que perpassa tal entendimento é a de que a sociedade é um sistema equitativo de cooperação social formado por cidadãos livres e iguais e que, todos compreendem e reconhecem os princípios de justiça política e social e agem racionalmente a partir deles na busca pelo bem comum.

De fato, o avanço do processo de legitimação da participação do indivíduo pobre no espaço político e a reprodução da pobreza no âmbito das relações econômicas, em que pese a progressão na produção de riquezas, permitiu a ampliação do campo de ação social do Estado por meio de políticas sociais. Foi neste ambiente que se afirmou a questão da desigualdade como questão central, cujas implicações situam-se fora do campo econômico e requisitam a intervenção pública pela via de políticas de Estado. A cidadania, expandida tanto em termos políticos como em termos sociais, permitiu a construção de um novo paradigma para a organização da proteção social: os direitos sociais. (CARDOSO JR.; JACCOUD, 2005, p. 187).

No crescente debate sobre os rumos e limites da política social brasileira, ganha força o discurso que defende a necessidade do aumento da eficiência dos programas sociais de combate à pobreza, baseados na crítica da inexistente ou insuficiente intervenção estatal e reclamando uma maior participação da sociedade na fiscalização da execução das ações sociais.

A avaliação de programas sociais está relacionada à necessidade dos governos de alocação racional de recursos, ou seja, como instrumento capaz promover a estabilidade social numa conjuntura em que pobreza e violência aumentam. Além disso, visa garantir a captação de recursos extraorçamentários de instituições financiadoras internacionais que exigem que o dinheiro seja empregado da forma mais eficiente possível, comprovando-se a eficácia com relação aos objetivos, tendo como consequência final a promoção da equidade.

É um dado, resultados da experiência, que os programas sociais costumam gastar de maneira não-ótima os recursos de que dispõem. Isso se deve à ausência de adequados controles e a não utilização das metodologias de avaliação que, por um lado, poderiam permitir optar pelas alternativas mais econômicas para alcançar os objetivos procurados e, por outro lado, efetuar um acompanhamento que permitiria reorientar o projeto quando se julgar que os objetivos não estão sendo alcançados. (COHEN; FRANCO, 1993, p. 31).

A política social, como qualquer outra, deve ser composta por elementos políticos e técnicos. Aos políticos compete, basicamente, a determinação dos programas a serem atendidos, o estabelecimento do público-alvo e as prioridades e aos técnicos, planejar e avaliar, maximizando a eficiência e a eficácia dos resultados pretendidos. Ambos podem ser processados juntos e devem estabelecer diretrizes viáveis e eficientes para o planejamento, acompanhamento e execução da política social.

O ideal seria que todos os programas sociais fossem antecedidos de estudos técnicos com o objetivo de quantificar e descobrir os problemas sociais, indicar o público-alvo, estabelecer objetivos e prioridades, metodologias e pessoal capacitado para efetuar avaliação de projetos sociais e um sistema de informação que priorize o controle e supervisão de todas as etapas. “Não é possível que uma política social seja efetiva e que utilize eficientemente os recursos existentes se não dispõe de uma análise objetiva da situação social a ser modificada”. (COHEN; FRANCO, 1993, p. 33).

No entanto, nas palavras de Cohen e Franco (1993), geralmente os programas sociais não são avaliados, por isso não é possível saber se os objetivos para os quais foram criados estão sendo atingidos. Daí ser razoável, necessário e conveniente a sua avaliação.

1.6. Minorias

Segundo Mendes Chaves (1971), a literatura sociológica geralmente trata o conceito de minorias sob duas formas: *lato sensu*, como um grupo de pessoas que se encontra em desvantagem, dependência, subordinação na estrutura política, com poucas chances de ação, em relação ao grupo majoritário em algum setor das relações sociais; ou *stricto sensu*, como “minorias nacionais”, raciais ou étnicos que integram junto com a maioria determinado Estado.

Muito mais do que um conceito meramente numérico, a definição de minorias compreende as relações de poder que se estabelecem historicamente entre dois grupos de

ordem política, econômica (material) e cultural (simbólica), caracterizadas pela opressão de um grupo por outro. Em síntese, o conceito está intimamente relacionado à distribuição desigual de poder político entre os grupos em uma determinada sociedade.

A minoria via de regra constitui um grupo quantitativamente inferior à maioria, como é o caso dos japoneses no Brasil, dos negros nos Estados Unidos etc., mas a característica essencial desses grupos não se reduz a termos numéricos, e sim a certas feições estruturais básicas nas inter-relações maioria-minoria, como v.g. a relação de poder, de acordo com o qual se verifica uma superioridade da “maioria” frente uma minoria, inferior quanto ao poder. É notório nesse caso o exemplo da União Sul-Africana, onde impressionante minoria quantitativa branca domina e subjuga enorme maioria negra, impondo-lhe a política do *apartheid* e impingindo-lhe todas as normas de ação. Nesse caso, sociologicamente, a “minorias” são os negros, enquanto a maioria são os brancos manipuladores do poder. (CHAVES, 1971, p. 149-150).

Segundo Baylão (2001), as minorias são características de sociedades complexas, que se constituem como Estado-Nação, marcadas por um elevado grau de diferenciação social, cujas causas são fatores históricos, divisão desigual do trabalho para o desenvolvimento econômico, ou ainda, a combinação de ambos os elementos.

Na prática, o conceito operacional de minorias se torna mais fácil na análise de casos concretos quando se observa as consequências da opressão, que são, em última instância, tanto a subordinação, quanto, em casos extremos, a exclusão social, política, econômica e cultural do grupo oprimido.

[...] o fenômeno “minorias” só se tornou possível ao longo da História humana com o aparecimento do Estado. Com efeito, o Estado é constituído de um povo ocupando um território determinado com soberania própria perante outros grupos estatais, os quais pretendem de igual modo o monopólio do poder sobre o seu território e seu povo. Mas o povo, constitutivo de um Estado, dificilmente forma uma nacionalidade única, compondo-se ao contrário da agregação de diferentes grupos étnicos. Um desses, ao apropriar-se do poder, impõe suas características culturais sobre os outros, reivindicando a representatividade da nação inteira. Os grupos subordinados formam as minorias. O poder estatal é, pois, o instrumento mais eficiente de que a maioria numa sociedade dispõe para subjugar as minorias integrantes da mesma sociedade. (CHAVES, 1971, p. 150).

Segundo Mendes Chaves (1971), a minoria negra é a que concentra maior parte dos estudos realizados nos Estados Unidos e no Brasil. Enquanto lá os estudos estão relacionados ao caráter conflituoso que as relações sociais tomaram, principalmente em decorrência da tomada de consciência dos grupos que estavam socialmente em desvantagem – o que serviu

de estímulo às ciências sociais empíricas no sentido de esmiuçar as relações entre brancos e negros e entre maioria “americana” e outros grupos étnicos emigrados. Aqui, os estudos são resultados do desejo dos cientistas sociais de conhecer os mecanismos da sociedade brasileira, o que poderia levar observadores mais apressados a pensar que no Brasil não existe preconceito racial.

[...] no concernente às minorias americanas, com a necessidade do estabelecimento de grandes empresas para a produção de mercadorias destinadas ao comércio europeu, recorreram como solução predominante ao uso da mão-de-obra escrava, utilizando, a princípio, a própria população autóctone, para logo após transferirem da África para a América contingentes populacionais inteiros, apesados e agrilhoados de modo infra-humano, servindo aí de força produtiva. Assim se formaram nos diversos países da América as minorias negras, egressas da situação anterior de minorias escravas. (CHAVES, 1971, p. 151).

Os grupos socialmente vulneráveis são aqueles que sofrem as consequências da violência (econômica, simbólica e material), a partir do momento que o grupo opressor (detentor do poder) elege como negativas determinadas características dos integrantes do grupo oprimido.

Nas palavras de Oracy Nogueira (2006), o preconceito que se apresenta no Brasil é designado como preconceito de marca, ou seja, constitui-se numa atitude desfavorável, culturalmente condicionada, que estigmatiza determinado grupo social em razão da aparência física (fisionomia, em especial a cor da pele).

Assim, no Brasil, a intensidade do preconceito varia em proporção direta aos traços negroides; e tal preconceito não é incompatível com os mais fortes laços de amizade ou com manifestações incontestáveis de solidariedade e simpatia. Os traços negroides, especialmente numa pessoa por quem se tem amizade, simpatia ou deferência, causam pesar, do mesmo modo por que o causaria um “defeito” físico. Desde cedo se incute, no espírito da criança branca, a noção de que os característicos negroides enfeiam e tornam o seu portador indesejável para o casamento. (NOGUEIRA, 2006, p. 296).

Segundo Florestan Fernandes (2007), a discriminação existente é a “persistência do passado”, no presente, nas mentalidades do “branco” e do “negro”, na organização de instituições, nos grupos sociais, enfim em todas as esferas da vida humana.

[...] o preconceito é uma barreira à difusão das normas democráticas. Ao cristalizar os produtos de relações sociais assimétricas, em que há assalariados e compradores de força de trabalho, ele se transforma num

poderoso obstáculo ao progresso dos mecanismos democráticos, tanto na área das instituições e classes sociais como no âmbito da personalidade. Nessas duas esferas, as manifestações discriminatórias, expressas em estereótipos, atitudes, opiniões, doutrinas, normas e padrões de comportamento, restringem as possibilidades de expansão dos benefícios da democracia, na medida em que ela abre a contingentes cada vez maiores a escola, as especializações profissionais, as atividades intelectuais, as ocupações de mando. (IANNI, 1966. p. 59-60).

No Brasil, a característica eleita para distinguir minorias raciais é o fenótipo, o que dirige a opressão racial diretamente contra os negros. “As relações de violência que incidem sobre esses grupos têm sua origem na própria situação de alteridade em que eles se encontram frente à formação social dominante” (BAYLÃO, 2001, p.223).

Decorre daí que a desconstrução da ideologia do grupo dominante é um processo lento árduo na medida em que existe uma naturalização da violência sofrida pelo grupo oprimido e uma invisibilidade das desigualdades, chegando ao ponto de estas não serem percebidas mesmo pelos indivíduos que a sofrem.

A partir de 1980, ganha força no cenário político nacional o debate acerca da discriminação racial e da condição do negro na sociedade brasileira como problema a ser tratado através de ações governamentais, impulsionado pela ação do movimento negro e sua atuação político-partidária e sindical e em instituições de pesquisas estatais. O direito disputado no âmago da sociedade, nesse momento, é o de receber igual consideração do Estado, respeitadas as diferenças culturais, bem como, promover uma reorganização de um projeto político contemporâneo.

Os projetos políticos contemporâneos das mobilizações negras são orientados pelas experiências de exclusão racial vivenciadas pelos ativistas, as quais são reconvertidas na militância pelo pleito da realização dos direitos a ocupar determinados espaços sociais como o acesso à educação, o mercado de trabalho, a permanência e reconhecimento de territorialidades e moradia. As redes conformadas pelas mobilizações negras e suas mediações nos espaços de poder levam vivências minoritárias para arenas hegemônicas com a reivindicação de direitos e a introdução de novos olhares que questionam mecanismos de saber/poder e tentam permear instituições de Estado constituídas como eurocêtricas. Esses projetos parecem não se enquadrar na lógica de organização do Estado nacional, que impõe e/ou espera um efeito de unicidade sobre os pleitos e pleiteantes, sem compreender suas lógicas político-culturais. (LÓPEZ, 2013, p. 51-52).

As reivindicações das minorias representam projetos políticos daqueles que não estão no poder e, por consequência, não conseguem transformar em leis seus anseios, postulando

pelo direito à diferença, a não discriminação racial, social e econômica, de valores culturais não hegemônicos.

[...] o crescimento do racismo ocorre ao passo que se testemunha um fluxo de ascensão social e econômica de negros que conduz a mudanças no nível e na natureza de suas demandas à medida que passam a frequentar e ocupar, em maior número, espaços que não eram (ou não são) socialmente identificados como seus. Estes espaços não são apenas presenciais, como aqueles intensificados pelas cotas nas universidades ou concursos públicos ou pelo maior acesso ao consumo de parte deste segmento, mas são também espaços simbólicos, de formação de políticas públicas, de preferências na alocação de recursos, de construção de imaginários. O racismo emerge como arma de confrontação. (IPEA, 2015, p. 429).

A literatura das ciências sociais brasileira que versa sobre o estudo de minorias é dividida basicamente em três gêneros principais: diacrônico, que compreende estudos de cunho histórico com ou sem interpretação sociológica, antropológica ou psicológica; sincrônico, que abrange trabalhos fundamentados com pesquisa de campo e, por fim, as obras que aglutinam as duas tendências anteriores com o intuito de realizar uma investigação mais abrangente.

A tônica da gramática social contemporânea tem sido a reivindicação dos grupos marginalizados por maior participação política e ocupação de espaços em todas as esferas da sociedade como estratégia de luta por direitos, igualdade e justiça.

CAPÍTULO 2

AÇÕES AFIRMATIVAS

As ações afirmativas constituem um programa de políticas públicas ou privadas compensatórias que se opõem as desigualdades sociais com o objetivo de conferir recursos ou direitos para membros de um grupo social específico. Buscam, em essência, obter um bem para toda sociedade, como crescimento econômico ou justiça social.

A expressão “ação afirmativa” foi usada pela primeira vez numa ordem executiva (decreto) federal norte-americana de 1965, onde se estabelecia que as empresas empreiteiras que haviam sido contratadas por parte das entidades públicas ficavam obrigadas a uma ação afirmativa, qual seja, com objetivo de fazer crescer a contratação dos grupos que eram considerados minorias, desiguais socialmente e, por conseguinte juridicamente. (ATCHABAHIAN, 2004, p. 167).

A partir desse momento, passou-se a atribuir significado à exigência de favorecer algumas minorias socialmente marginalizadas, ou juridicamente desiguais por preconceitos enraizados culturalmente. As ações afirmativas assim, surgem com o propósito de alcançar a eficácia do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente. Conceitualmente falando, são chamadas também de discriminação positiva, ou seja, aquela que tem por objetivo a promoção do bem-estar ao grupo discriminado de forma diferente da discriminação negativa, que visa à miséria ou ruína.

A discriminação é o que permite ao Estado democrático a identificar os grupos que precisam ser beneficiados de forma específica.

Aqui a palavra discriminação é tomada no sentido puramente cognitivo, de distinção, reconhecimento cognitivo de diferença, e não de distinção associada a uma ação ou julgamento negativo, como muitas vezes é utilizada na linguagem comum. (FERES JÚNIOR; DAFLON; CAMPOS, 2013, p. 23).

No entanto, vale lembrar que na Índia existem referências à adoção de um sistema de cotas desde 1948, o qual visava garantir o acesso dos chamados *dalits* ou intocáveis (grupos marginalizados pelo sistema de castas) à representação nas legislaturas provinciais e nacionais, aos cargos públicos e às universidades. Lá, no entanto, as ações afirmativas são conhecidas como “políticas de reserva” (*reservation policies*).

Outros países adotaram tais políticas, como por exemplo, África do Sul, Grã-Bretanha, Canadá, China, Japão, Malásia, Irlanda do Norte, Finlândia, Macedônia, Romênia e Eslováquia (Darity, 2005). No Brasil tais políticas começaram a ser adotadas somente em 2002, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e na Universidade Estadual da Bahia –Uneb. (FERES JÚNIOR; DAFLON; CAMPOS, 2013, p. 234).

Diferentemente do que pregava a política conhecida como *equal but separated* a qual “admitia a igualdade entre negros e brancos, porém, determinava que estes deveriam estudar e morar em locais separados” (ATCHABAHIAN, 2004, p. 165) e gerava um verdadeiro *apartheid*, a *affirmative action* (ação afirmativa), ou *discrimination positive* (discriminação positiva), como a denominam os europeus, propõe um resgate ao conteúdo dos direitos fundamentais, em especial ao princípio jurídico da igualdade.

No Brasil, especificamente, uma das principais definições de ação afirmativa foi a formulada por Joaquim Barbosa Gomes, Ex-Ministro do Supremo Tribunal Federal segundo o qual:

Ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privada) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. (GOMES; SILVA, 2003, p. 20).

Segundo Santiago, Norberto e Rodrigues (2008), podem ser elencadas como principais características das ações afirmativas aquelas que podem ser implantadas ou incentivadas pelo Estado para assegurar direitos fundamentais e combater desigualdades sociais e econômicas, conquanto que direcionadas à proteção de minorias étnicas, religiosas ou grupos em desvantagem social, subsistindo até que cessem as desigualdades que motivaram sua implementação.

2.1. Justificação das ações afirmativas

A constatação de que um evento ou processo social histórico traumático para um determinado grupo social foi, e ainda é, promotora de desigualdade social que justifica a implementação medidas reparatórias.

As ações afirmativas, dessa forma, combatem os efeitos acumulados em virtude de discriminações ocorridas no passado e no presente, e nada mais são do que a implementação da igualdade material. A justificativa adotada influi diretamente na categoria de beneficiários das políticas públicas.

Há três argumentos básicos de justificação da ação afirmativa. São eles: reparação, justiça social e diversidade (Feres Júnior, 2007). Onde quer que ela tenha sido adotada, um desses argumentos, ou uma combinação deles, estrutura sua justificação pública. A reparação coloca a ação afirmativa como uma maneira de compensar o dano causado a um grupo social por crimes cometidos contra ele no passado – são exemplos: escravidão, segregação sistemática, leis discriminatórias etc. A justiça social é promovida através da retificação de práticas presentes de produção de desigualdades. Por fim, a promoção da diversidade se justifica por contribuir para a melhora das relações sociais, assim como da qualidade de instituições e serviços. (FERES JÚNIOR; DAFLON; CAMPOS, 2013, p. 234).

Nas palavras de Valls (1999 apud FERES JÚNIOR; DAFLON; CAMPOS, 2013), trata-se de uma reparação que se destina aos descendentes daqueles que foram vitimados por um crime do passado e que ainda sofrem as consequências desse evento. No caso do Brasil, os afrodescendentes ou negros são aqueles que desenvolveram a consciência de si como integrantes de um grupo historicamente oprimido pelo racismo dos brancos.

Já o argumento de justiça social exige apenas uma leitura da sociedade e a percepção de que indivíduos sejam identificados como pertencentes a um grupo que tem oportunidades sistematicamente reduzidas em relação a outros grupos. Considerando o histórico de lutas sociais das minorias na sociedade brasileira, a reserva de cotas se apresenta, dessa forma, como a eclosão de um processo de sucessivas conquistas rumo seguridade de garantias mínimas de igualdade e dignidade e, por conseguinte, de cidadania a todos os brasileiros.

No Brasil as primeiras ações afirmativas surgiram com a Consolidação das Leis do Trabalho, e se intensificaram com a adesão às convenções e acordos internacionais que defendem o respeito aos direitos humanos fundamentais, a não discriminação, e a igualdade. (SANTIAGO; NORBERTO; RODRIGUES, 2008, p. 138).

Na década de 1990, no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, o debate ganhou contornos institucionais com a formação de Grupos de Trabalho Interministerial (GTI) com função de promover políticas públicas de valorização da população negra e combate à discriminação racial.

Um marco que acentuou as pressões externas e internas sobre o Brasil em razão da exclusão social em que vive uma parcela considerável da população foi a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia, e Formas Correlatas de Intolerância, realizada em Durban, África do Sul, de 31 de agosto a 08 de setembro de 2001.

A partir daí, intensificaram-se as discussões sobre as políticas de ações afirmativas com vistas a restabelecer a justiça social e o atendimento aos direitos humanos para a maioria dos brasileiros, em especial, através da criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), no âmbito da Secretaria de Estado dos direitos Humanos do Ministério da Justiça. Essa secretaria tem entre seus objetivos, a promoção da igualdade e proteção dos direitos de grupos sociais e étnicos afetados por discriminação racial e intolerância.

Em 2002 foi instituído o Plano Nacional de Ações Afirmativas (PNAA) através do Decreto Presidencial nº 4.228, de 13/05/2002. Tal plano constituiu um programa voltado à inclusão de afrodescendentes, mulheres e deficientes em cargos de Direção e Assessoramento da administração direta e indireta, de nível federal, com o objetivo de combate à discriminação e promoção da igualdade.

O PNAA foi estruturado em dois eixos: o primeiro consistente basicamente na criação de cotas (metas percentuais) para ocupação de cargos públicos comissionados de Direção e Assessoramento, à mulheres, negros e deficientes, bem como, cotas para funcionários terceirizados e pessoal contratado por convênios e projetos com organismos internacionais. O segundo se volta à criação de um comitê “consultivo-propositivo” responsável pela sugestão de outros tipos de políticas públicas que, entretanto, não passou de uma declaração de intenções, pois jamais foi regulamentado para ser implantado, pois os detalhes de como se daria a implantação ficaram a cargo do Comitê de Avaliação e Acompanhamento do PNAA através de um plano de ações e metas que nunca o efetivou.

No entanto, que nunca foram efetivamente propostas, em razão de ausência de diagnóstico da composição racial dos servidores públicos civis e da extensão desigualdades entre servidores negros e brancos, entre homens e mulheres, entre deficiente e não-deficientes, bem como, pelo fato de ter sido um ano de eleição presidencial, deve-se ressaltar ainda, que em nenhum momento foi mencionada a criação de cotas para servidores efetivos.

Até 2009, já haviam sido propostos mais de 40 projetos de lei no Congresso Nacional tratando da reserva de vagas no Ensino Superior, em instituições públicas, como direito à inclusão social. Entre estas propostas, pode-se destacar o projeto de Lei nº 73/1999, bem como o projeto de Lei nº 3198/2000, chamado de Estatuto da Igualdade Racial, de autoria do

Deputado Paulo Paim, que cria cotas raciais. Contudo, mesmo sem a aprovação da maioria destes projetos, abriram-se diversos debates quanto a sua necessidade.

Entendo as políticas públicas de ação afirmativa como produto da trajetória contemporânea de militância negra, de resistência e lutas disseminadas na esfera pública por evidenciar o racismo na sociedade brasileira e demandar ações governamentais que provoquem um processo de desracialização. Perspectiva de direitos substancializada na Constituição Federal de 1998, assim como na Declaração Final e Plano de Ação da Conferência de Durban de 2001, que o governo brasileiro é signatário. (JARDIM; LÓPEZ, 2013, p. 98).

Na última década, o governo brasileiro passou a colocar em prática a adoção de políticas públicas para universalização e democratização da educação, o que se deu

Através de medidas variadas como o aumento da oferta de vagas, criação de novos cursos, financiamento de estudos, programas de assistência estudantil, estímulo de ensino à distância e políticas de cotas para ingresso. (SANTIAGO; NORBERTO; RODRIGUES, 2008, p. 137).

O governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva deu ênfase ao tema inclusão e a adoção de políticas de ações afirmativas em todas as áreas, dentre as quais, destacam-se a criação de diversas secretarias especiais como: Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR), Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECADI/MEC), a regularização de terras indígenas e de quilombolas e diversos programas.

Na área de educação, especificamente, articulou-se iniciativas com o intuito de promover a equidade de acesso e de garantir a permanência escolar dos alunos dos grupos identificados como excluídos.

Como exemplo pode-se citar os programas de assistência ao estudante (PAE¹, PROUNI², FIES³), criação UAB (Universidade Aberta do Brasil), programas para diversidades étnicoculturais (Programa Diversidade na Universidade), entre outros. (SANTIAGO; NORBERTO; RODRIGUES, 2008, p. 137).

¹ Programa de Apoio ao Estudante (PAE).

² Programa Universidade Para Todos (PROUNI).

³ Fundo de Financiamento Estudantil (FIES).

Desde 1968, o Brasil figura como signatário de três importantes tratados internacionais, quais sejam: a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1968); a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino (1968); a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1969), fez-se presente ainda, em 1978 e 1983 em duas conferências mundiais contra o racismo, e recentemente é signatário do Plano Durban 2001.

Estas ações deixam claro que o princípio da igualdade cristalizado na Constituição de 1988 abriu a porta para que as ações afirmativas fossem recepcionadas pelo nosso ordenamento jurídico, bem como demonstram a ratificação dos tratados e acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário. Observa-se, assim, que existe respaldo suficiente para a implantação das medidas afirmativas.

As ações afirmativas não são necessariamente sinônimo da criação de cotas mínimas para a participação das minorias em determinados segmentos, muito embora estas em regra configuram sua efetiva atuação. Existem diversas outras maneiras da implantação de ações discriminatórias positivas capazes de promover avanço na busca da superação da desigualdade material tais como incentivos fiscais, implementos promocionais, títulos em licitações, entre outros. (ATCHABAHIAN, 2004, p. 169).

Podem ser sujeitos de ação afirmativa não só pessoa natural (física), mas também pessoas jurídicas, pequenas empresas, empresas de propriedade de grupos minoritários étnicos, discriminados de maneira geral (como negros, mulheres e deficientes) ou especial. De fato, esses sujeitos da ação afirmativa constituem um grande todo de excluídos ou marginalizados total ou parcialmente.

As ações afirmativas, nessa perspectiva, são políticas públicas e privadas que se constituem como instrumentos para implementação da igualdade material entre os cidadãos e possuem múltiplas funções: além da promoção da justiça compensatória, ou seja, reparação de erros ancestrais, existe ainda, a promoção da justiça distributiva, a promoção do pluralismo, a superação de estereótipos negativos acerca dos afrodescendentes e, por conseguinte, o fortalecimento de sua autoestima e combate ao preconceito.

2.2. Legalidade das ações afirmativas

O princípio da igualdade sempre fez parte das Constituições no Brasil, no entanto, a igualdade assegurada se aproximava muito da igualdade formal, isto é, a igualdade perante a lei. Com o advento da Constituição de 1988 e a expressa previsão do princípio da igualdade no preâmbulo, concluiu-se que a igualdade formal promovia o nivelamento por baixo entre os cidadãos, o que implica em dizer que a igualdade (formal) estava limitada a proibir tratamento discriminatório, dessa forma, sempre existiria a desigualdade estruturalmente estabelecida. Cumpre ressaltar, ainda que além do preâmbulo, a Constituição abriu espaço para a proposição de novas políticas públicas no Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais e nos objetivos fundamentais de construir uma sociedade livre, justa e solidária que garanta desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza, marginalização, desigualdades sociais e regionais e promova o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, aspectos elencados no Título Dos Princípios Fundamentais.

[...] a Constituição de 1988, escrita em um contexto histórico onde direitos civis, políticos e sociais já eram realidades em muitos países, é pautada por uma concepção de ativismo estatal (ação afirmativa) e contém justificativas de tom comunitarista que apontam para a reparação [...] (FERES JÚNIOR; DAFLON; CAMPOS, 2013, p. 238).

Aliado a isso, houve uma mudança de pensamento por parte da doutrina e jurisprudência em sintonia com as tendências internacionais de respeito aos direitos humanos fundamentais e em consonância com os valores do Estado Democrático de Direito, que resgatava a verdadeira essência do ideal de justiça, adotando uma nova percepção acerca do princípio da igualdade, qual seja, a igualdade material. Segundo Hans Kelsen:

A igualdade dos sujeitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres. (KELSEN, 1974, p.203).

A dicotomia do princípio da igualdade (formal e material) recorrentemente confundida com o binômio isonomia e igualdade, recomenda especial atenção ao aplicador da lei, eis que sempre estará presente em pelo menos um dos princípios, determinando qual deles deve ser aplicado implica necessariamente em um conhecimento da realidade do caso concreto. A falta

dessa visão da sociedade pode gerar mais desigualdade, pois, de acordo com Cármen Lúcia Antunes Rocha, Ministra Presidente do Supremo Tribunal Federal:

[...] a definição jurídica objetiva e racional da desigualdade dos desiguais, histórica e culturalmente discriminados, é concebida como uma forma para se promover a igualdade daqueles que foram e são marginalizados por preconceitos enraizados na cultura dominante na sociedade. Por esta desigualação positiva promove-se a igualação jurídica efetiva; por ela, afirma-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A ação afirmativa é então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias. (ROCHA, 1996, p.286).

Segundo Flávia Piovesan (2006), o legislador constituinte teve especial preocupação com os direitos e garantias fundamentais, bem como, com a questão da igualdade e com a implementação da igualdade substancial (material).

(a) “topografia” de destaque que recebe este grupo direitos (fundamentais) e deveres em relação às Constituições anteriores; (b) a elevação, à “cláusula pétrea”, dos direitos e garantias individuais (art. 60, parágrafo 4º, IV); (c) o aumento dos bens merecedores de tutela e da titularidade de novos sujeitos de direito (“coletivos”), tudo comparativamente às Cartas antecedentes.(CUNHA; FRISONI, 1996, p. 248).

Em 02 de abril de 2008, o Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta da Inconstitucionalidade (ADI 3330), ação movida pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (COFENEN), pela Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social (FENAFISP), e pelo Partido Democratas (DEM), que questionava o sistema de reservas de bolsas de estudos para negros, indígenas, portadores de deficiência e alunos da rede pública estabelecidos pela legislação do Programa Universidade para Todos (ProUni) – Lei nº 11.906/2005.

Entre os pontos atacados pela ADI, além dos critérios técnicos e de tramitação legislativa, destaca-se o argumento de que a concessão de bolsas de acordo com critérios sociais e raciais ia contra o princípio da isonomia previsto da Constituição Federal. O Ministro Carlos Ayres Britto, relator do caso, no entanto, pronunciou seu voto destacando a essencialidade da Educação e a importância da implementação de ações afirmativas, no seguinte sentido: “essa é uma técnica de compensação jurídica, uma forma de quebrar a

hegemonia e colocar a sociedade nos eixos em condição de horizontalidade”. E, por maioria de 7 votos contra 1, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) considerou constitucional o Programa Universidade para Todos (ProUni).

Em 2009, o Partido Democratas (DEM) impetrou no Supremo Tribunal Federal (STF) a conhecida Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 186) contra a adoção do sistema de cotas raciais para ingresso por meio de vestibular adotada pela Universidade de Brasília (UnB), embasada em cinco principais argumentos:

[...] a releitura histórica e moral da escravidão, a reinterpretação das desigualdades sociais brasileiras, a crítica do conceito de raça, a comparação entre as relações raciais do Brasil e aquelas dos Estados Unidos, e a ação afirmativa como instrumento de promoção da racialização da sociedade e do aumento do conflito racial. (FERES JÚNIOR; DAFLON; CAMPOS, 2013, p. 238).

Segundo o Partido, a política de cotas adotada pela UnB feria preceitos fundamentais da Constituição Federal tais como, o princípio da dignidade da pessoa humana, o repúdio ao racismo e preceito de igualdade, bem como, o direito universal à educação. O principal argumento então utilizado era o de que as relações raciais no Brasil, marcadas pela miscigenação, criaram uma sociedade em que as desigualdades não advinham da raça. Contudo, o Procurador-Geral da República, Roberto Gurgel, em parecer ao Supremo Tribunal Federal, manifestou-se argumentando que segundo o princípio da igualdade, tal como concebido no sistema constitucional brasileiro, não só é compatível, como em determinadas situações, até reclama a promoção de políticas de ações afirmativas, como forma de superação de desigualdades profundamente entrenchadas nas práticas sociais e nas instituições.

Em 26 de abril de 2012, o plenário do Supremo Tribunal Federal considerou constitucional a política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes adotada pela Universidade de Brasília e, por unanimidade, todos os ministros julgaram improcedente a ação, ressaltando o cunho reparatório das ações afirmativas enquanto instrumento de superação das distorções historicamente consolidadas para a construção de uma sociedade livre, justa, solidária, plural e democrática. Tal decisão corroborou o acordo do Direito Internacional, segundo o qual deve-se atentar para o cumprimento dos compromissos públicos estabelecidos em tratados internacionais, do qual o Brasil é signatário.

Por estar expressamente prevista na Constituição, ficava clara a preocupação do legislador constituinte com as questões sociais nacionais, haja vista que a igualdade material impõe o dever do Estado de promover, de fato, a igualdade, garantindo aos seus cidadãos

iguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, à saúde e à educação por meio de políticas públicas e leis que compensem as desigualdades ancestralmente enraizadas. Portanto, deve ser observada a igualdade material tanto na elaboração das leis quanto em sua aplicação.

Considerando que as ações afirmativas têm por objetivo anular as consequências da discriminação sofrida por um determinado grupo social, seu alcance e seu limites de abrangência estão intrinsecamente atrelados aos prejuízos causados pela discriminação sofrida por um determinado grupo no passado e sua intensidade e extensão e persistência no presente. Por essa razão, as ações afirmativas possuem natureza jurídica de norma, devendo ser respeitada a competência legislativa de cada ente federado para analisar a necessidade ou não, de sua implementação, observando-se os critérios de interesse e necessidade. Acerca dessa questão, são ilustrativas as palavras de José Afonso da Silva, para quem:

O princípio geral que norteia a repartição de competência entre as entidades componentes do Estado federal é o da predominância do interesse, segundo o qual à União caberão aquelas matérias e questões de predominante interesse geral, nacional, ao passo que aos Estados tocarão as matérias e assuntos de predominante interesse regional, e aos Municípios concernem os assuntos de interesse local, tendo a Constituição vigente desprezado o velho conceito do peculiar interesse local que não lograva conceituação satisfatória em um século de vigência. (SILVA, 2005, p.478).

Observa-se assim, que tanto o interesse quanto a necessidade deveriam ser alicerçados por estudos e trabalhos de pesquisas que mapeassem os efeitos passados e presentes da discriminação de determinados grupos sociais no âmbito local, regional e nacional. Sob essa ótica, a reserva das vagas de cotas raciais em certames (concursos públicos) para um grupo determinado de pessoas entre os candidatos (no caso em questão, negros), passa a ser uma estratégia considerável e foi a técnica eleita pelo Estado do Paraná para implementação das Ações Afirmativas com o objetivo de promover a superação de desigualdades no campo do trabalho, garantindo minimamente a igualdade de oportunidades ao ingresso em cargos públicos.

Todas as dimensões dão sentido à luta por ações afirmativas, entre elas, as que promovem direito à educação superior precisamente por possibilitar a formação de profissionais com papéis e lugares de fala autorizados para coconstruir um projeto de nação plural, para elaboração de políticas públicas de equidade, para questionar e reconstruir os espaços e as perspectivas de produção do conhecimento. Particularmente porque a pluralidade étnico-racial foi reconhecida no Brasil na Constituição de 1988, como produto das

lutas disseminadas dos movimentos sociais. (JARDIM; LÓPEZ, 2013, p. 104).

A desigualdade no campo educacional produz reflexos nas demais esferas da vida social. Por isso, no mundo do trabalho, os negros possuem uma subrepresentação, pois constituem o maior número entre os desempregados, entre os trabalhadores informais, e ocupam os trabalhos mais vulneráveis da sociedade. Além disso, os cargos públicos ocupados através de concursos públicos delineados pelos princípios da meritocracia e transparência, mecanismos pretensamente neutros, assim como as políticas universais, não são sensíveis à persistência das desigualdades entre brancos e negros.

Em síntese, as cotas raciais se constituem como uma espécie de política pública e/ou privada do gênero ações afirmativas que tem por objetivo a inclusão de grupos socialmente excluídos e discriminados em razão da cor.

2.3. Leis de cotas raciais no Paraná

2.3.1. Lei estadual nº 14.274/2003

A Lei Estadual nº 14.274/2003, que dispõe sobre a reserva de afrodescendentes em concursos públicos, foi sancionada em 24 de dezembro de 2003, pelo Governador do Estado Roberto Requião. Originada do Projeto de Lei nº 540/2003, do Deputado Estadual Geraldo Cartário, esta Lei prevê a reserva de 10% das vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pelo Poder Público Estadual para provimento de cargos efetivos. Utiliza-se da técnica de arredondamento para os casos em que os números de vagas oferecidos resultem em fração, permitindo a possibilidade da reversão das vagas reservadas aos candidatos a vagas de ampla concorrência nos casos de não preenchimento das quotas previstas. Essa Lei também observa o conceito do público-alvo afrodescendente para fins legais, bem como, sanções administrativas e criminais nos casos em que for detectada falsidade, respeitado o contraditório e a ampla defesa.

As justificativas que embasam a lei baseiam-se na competência concorrente entre União, Estados e Municípios, prevista na Constituição Federal, na adoção de políticas de combate à pobreza, em fatores de marginalização e na promoção de justiça social e reparação histórica.

A Lei Estadual nº 14.274/2003 possui como modelo o Projeto de Lei Complementar da Câmara Municipal da Prefeitura de Porto Alegre – Rio Grande do Sul, que por sua vez

apresenta como fundamentação o poder-dever do Estado de elaborar políticas para eliminação da discriminação racial e promover a igualdade de oportunidades aos afrodescendentes de forma proporcional à sua representação na sociedade. Tal prerrogativa se sustenta no que é previsto pelo Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), fundamentados por dados do IPEA e IBGE, além de dados do concurso realizado pela Prefeitura de Porto Alegre que demonstram as desigualdades entre brancos e negros na sociedade. Tais amparos legais fizeram com que os pareceres da Comissão de Constituição e Justiça, e Comissão de Direitos Humanos e Cidadania da Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, foram favoráveis ao Projeto de Lei nº 540/2003 fundamentados na Constituição Federal e Constituição do Estado do Paraná, bem como, no PNDH.

Realizando uma interpretação literal da lei sancionada, observa-se que o Poder Público compreende todos os poderes e órgãos constituintes do Estado, ou seja, o Poder Executivo, Poder Legislativo e o Poder Judiciário; além disso, o conceito de afrodescendente adotado é o da autoidentificação (autodeclaração).

2.3.2. Lei estadual nº 16.024/2008

A Lei Estadual nº 16.024/2008, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná, sancionada em 19 de dezembro de 2008, também pelo Governador do Estado Roberto Requião teve como base o Projeto de Lei nº 393/2008, proposto pelo Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná José Antônio Vidal Coelho. A justificativa empregada para tanto foi a nova orientação jurisprudencial voltada à reestruturação dos cargos equivalente ao regime jurídico dos servidores públicos federais, à uniformização dos cargos ocupados por servidores públicos do judiciário, além da necessidade de modernização e adequação legislativa de forma a viabilizar o planejamento estratégico da instituição.

Os pareceres da Comissão de Constituição e Justiça, Comissão de Finanças, após uma análise da competência e impacto financeiro foram favoráveis e a sanção da referida lei veio referendar em seu artigo 16, a obrigatoriedade da reserva de vagas para deficientes e afrodescendentes nos concursos públicos do Poder Judiciário no mesmo percentual da legislação já existente, sem qualquer restrição quanto a sua aplicação quanto a cargos.

2.3.3. Resolução SEED nº 361/2017

Trata-se da Resolução nº 361/2017 da Secretaria de Estado da Educação do Paraná, de 16 de fevereiro de 2017, que dispõe sobre a instituição da Comissão Permanente de Verificação de Pertencimento Étnico-Racial nos concursos públicos e processos seletivos da rede estadual de educação básica do Paraná. Seu objetivo é o de regulamentar o acesso de candidatos negros (pretos e pardos) às cotas raciais em concursos públicos estaduais, estabelecidos pela Lei Estadual nº 14.274/2003.

A comissão permanente será formada por membros da Secretaria de Estado da Educação, membro do Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial do Paraná (CONSEPIR), podendo ser substituído por membros dos Conselhos Municipais de Promoção da Igualdade Racial e membros da Sociedade Civil, preferencialmente do Movimento Negro.

O texto da resolução expressa que os membros da Comissão devem receber e observar o candidato com a autodeclaração de pertencimento étnicorracial e, se for caso, homologá-la, amparados no conhecimento da finalidade da política de inclusão (cotas raciais), a qual se reporta aos indivíduos que possuem cor da pele preta ou parda ou outros traços fenotípicos que os identifiquem como pertencentes ao grupo negro, desconsiderando, pra tanto, a ascendência do candidato.

2.4. Crítica a lei de cotas raciais

Souza (2010), apontou para a fragilidade da política de cotas raciais estabelecida pela Lei Estadual nº 14.274/2003, observando que, além do processo efetivo de inclusão nos concursos públicos, consubstanciado nas reservas de vagas, a lei deveria estabelecer um sistema de monitoramento, permitindo a retroalimentação do programa por dados que traduzissem as mudanças percebidas e uma avaliação quanto ao alcance das metas estabelecidas.

O percentual de 10% foi estabelecido de maneira aleatória sem racionalidade científica, sem considerar a realidade e o percentual de negros no Estado, pois a porcentagem de vagas destinadas ao sistema de cotas para ingresso no serviço público é inferior à da população negra no Estado. Segundo dados do IBGE, Censo Demográfico 2000, a população

negra correspondia, no momento da promulgação da Lei, a 20% da população paranaense, ou seja, mesmo com o percentual das cotas a população negra continuaria subrepresentada.

Nos documentos oficiais na construção e consolidação da Lei 14.274 de 2003 inexistem indicadores que apontassem o percentual de negros na Administração Pública ou análises que refletissem a situação de desvantagem da população negra nos processos de admissão ou permanência na Administração Pública por concurso. As análises são macros (indicadores nacionais) e enfatizam, em geral, a escravidão negra no Brasil e não no Paraná. (SOUZA, 2010, p. 11).

Existia a crença entre os diversos atores sociais envolvidos no processo elaboração da Lei Estadual nº 14.274/2003 que “15% de cotas para negros ou 20% não seria aprovado na Assembleia Legislativa do Paraná. A crença da justiça do percentual não se baseia neste caso numa realidade concreta e objetiva.” (SOUZA, 2010, p. 12).

Decorre dessa situação que a fixação em 10% das vagas, por um lado, não provocou manifestações contrárias, mas por outro, contribuiu para o consenso de invisibilidade do negro no Estado. Fazendo o exercício de relacionar a participação da população negra com nível superior completo às vagas, tem-se que a presença de negros nesse segmento estaria condizente com a porcentagem destinada à cota em concurso público.

[...] os agentes formuladores e implementadores experientes e com poder decisório tendem a escolher estratégias de implementação pautadas muito mais por sua potencial aceitação do que por sua esperada eficiência ou efetividade. (ARRETCHE, 2001, p. 50).

Segundo Souza (2010), a lei, da forma como foi estabelecida, reforça ideia de cidadania enquanto concessão (dádiva). Corrobora essa ideia o fato de que, segundo informações dos bastidores, essa lei fora aprovada sem oposições porque alguns opositores não vetaram o percentual mínimo (ínfimo) para não serem taxados de racistas e outros acreditavam na ideia de necessidade de “reparação histórica”, mas sem preocupação com a justiça do percentual de vagas reservadas. Além disso, multiplicaram-se, à época, as retóricas de que “num Estado que não tem negros, 10% já era muito”, ou ainda, “seria difícil preencher tais vagas” (SOUZA, 2010, p.13), pois não há negros, ou estes estão tão excluídos (em níveis de pobreza e escolaridade) que nem tentariam concorrer às vagas nos concursos públicos, o que a autora (Marcilene Garcia de Souza) chamou de “consenso da invisibilidade”.

2.5. Concurso público

Um concurso público é um procedimento obrigatório estabelecido pela Constituição Federal de 1988 para a contratação de servidores públicos (funcionários e empregados) efetivos, desde que atendidos os requisitos estabelecidos em lei, através da avaliação de aptidão de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, respeitados os princípios da competitividade, igualdade e publicidade.

O ingresso aos cargos públicos efetivos da Administração Pública Direta e Indireta, conforme disciplinado pelo artigo 37 da Constituição Federal, se dá através da aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos, acessível a todos os brasileiros e estrangeiros que preenchem os requisitos estabelecidos na lei.

Através da análise do histórico dos concursos públicos no Brasil, vê-se que o nível de exigência para o acesso ao serviço público se elevou progressivamente. Tal fenômeno pode ser explicado, por um lado, pela estabilidade econômica-social, e, por outro, pela elevação do nível educacional da população em geral. (SUNDFELD, 2006, p. 126).

Segundo Barata (2009), o ingresso no serviço público tem como principais atrativos a estabilidade e a valorização profissional financeira nas carreiras do serviço público.

2.5.1. Editais

O edital é o instrumento oficial que dá publicidade ao concurso público e apresenta de forma objetiva o objeto do certame, a legislação aplicável, as vagas ofertadas, as exigências da administração pública para a investidura do cargo e as responsabilidades dele, a carga horária da jornada de trabalho, a contraprestação financeira, além das etapas de provas, prazos, datas e formas de avaliação. É também por meio do edital que se toma conhecimento do conteúdo programático cobrado na prova, dos critérios de desempate, do prazo de validade do concurso, enfim, de todo o regulamento do certame.

Entre outras coisas, pode-se extrair dos editais, enquanto documentos oficiais, a incidência ou não de políticas públicas. No caso de cotas raciais para afrodescendentes e/ou para deficientes, pode-se averiguar o número de inscritos e aprovados, ou seja, a oferta de mão-de-obra para os cargos ofertados e o eventual rendimento destes candidatos, além de

gênero dos candidatos (inscritos e aprovados) nos cargos ofertados e, em alguns, casos inclusive a origem dos candidatos (inscritos e aprovados).

Sob essa ótica, o edital previamente publicado tem como finalidade a limitação da discricionariedade dos avaliadores, reduzindo as possibilidades de discriminação e a influência externa de terceiros, primando pelo respeito aos princípios norteadores da administração pública, sobretudo, a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência.

A única etapa do concurso público em que há risco considerável da ocorrência de discriminação racial é a fase oral, adotada geralmente como última etapa dos concursos para carreiras jurídicas (magistratura, Ministério Público, Procuradoria do Estado etc.). (SUNDFELD, 2006, p. 134).

Nas palavras de Sundfeld (2006), embora, *a priori*, a disputa por cargos públicos pareça benéfica à Administração pública, pelo fato de selecionar os mais aptos para o exercício de função, quando excedido os limites de exigências dos candidatos, esta mesma disputa pode atuar de maneira inversa, criando um fator de discriminação, gerando prejuízo aos candidatos economicamente menos favorecidos e à Administração, neste segundo caso, quando ofende o princípio da proporcionalidade.

Na realidade brasileira não há exemplo de norma ou edital que estabeleça expressamente a diferenciação com base na cor do candidato, restringindo o acesso dos negros. Caso existisse, seria inconstitucional. A dificuldade na localização da discriminação racial no acesso ao serviço público encontra-se no fato de que o critério de escolha em função da cor é usado de forma velada, em especial quando o agente público que faz a seleção dispõe de larga ou considerável discricionariedade. (SUNDFELD, 2006, p. 133).

Com o contínuo aprimoramento dos concursos públicos, os processos seletivos lançados durante o período estudado, apresentam, já na fase inicial do certame, o edital de publicação de inscritos dividido em listra tríplice, a qual compreende inscritos em ampla concorrência, inscritos em vagas reservadas para afrodescendentes e inscritos em vagas reservadas para deficientes. Tal ordenamento carrega consigo o intuito de que concurso seja o mais transparente possível. Da mesma forma, nos certames estudados, o edital do resultado final elencava os aprovados em lista tríplice a partir de escore geral (incluindo afrodescendentes e deficientes), escore das vagas reservadas para afrodescendentes e escore para deficientes.

2.6. Questionamentos recorrentes

Os concursos públicos estabelecem pontos de corte e percentuais de aproveitamento mínimo para habilitação. Isto é, há vários concursos públicos que estabelecem que, além da pontuação, o candidato deva estar posicionado até determinada classificação para ser admitido na etapa seguinte. Ao final de todas as etapas, qualquer candidato habilitado tem plenas condições de ocupar o cargo postulado, uma vez que estão superadas as avaliações de mérito e competência. Cumpre ressaltar, entretanto, que neste processo, no que tange especialmente às carreiras com melhores remunerações, existem fases de valoração de títulos de pós-graduação, o que restringiria ainda mais a possibilidade de classificação dos negros. Em alguns casos, tamanho é o nível de exigência e dificuldade do certame que o número de habilitados é inferior ao total de vagas ofertadas e as cotas não alteram este cenário, tampouco os critérios mínimos de seleção.

Somente após a habilitação dos candidatos ocorre a classificação final por escore, que se dá conforme as notas obtidas nas diversas etapas do concurso. Nesse momento, a administração pública pode interferir nessa ordem através da reserva de vagas, ou ainda, através de um critério discricionário de desempate como: pontuação de títulos, tempo de serviço público, sorteio, idade e/ou número de filhos.

Esclarecidos estes pontos gerais, convém retomar um ponto importante que denota a particularidade desta pesquisa: no debate sobre o mérito, é recorrente a alegação de que bastariam as cotas nas universidades para que os negros pudessem alcançar melhores posições nos postos de trabalho, inclusive na administração pública.

É evidente a inter-relação entre os dois campos – trabalho e educação -, de modo que serão sempre insuficientes iniciativas que não os considerem de modo interligado. Parte da desigualdade no mundo do trabalho – que, por sua vez, determina em boa medida as desigualdades na renda – é derivada da base educacional precária acessada pelos mais pobres; em sua maioria, negros. No entanto, isto não quer dizer que as diferenças no mercado de trabalho não tenham relação direta com a discriminação racial. (IPEA, 2010, p. 331).

Contudo, em que pese a importância das cotas raciais para ingresso nas universidades, esta política impactará paulatina e progressivamente, não representando uma mudança em curto prazo no mercado de trabalho, tampouco na ocupação de cargos de poder e melhores remunerações, posto que o simples acesso ao Ensino Superior não tem o condão de, imediatamente, sanar fatores de vulnerabilidade e desvantagens acumuladas historicamente.

Sob essa ótica, a adoção do critério social sobrepondo o racial tenderia a diminuir consideravelmente o número de negros que poderiam participar das cotas. Além disso, deve-se considerar que a condição de menor renda envolve uma série de obstáculos aos candidatos para o acesso aos meios de preparação para concurso público como: tempo livre, custeio de cursos, livros e viagens, aspectos que reduzem consideravelmente as chances desse público-alvo obter a habilitação mínima necessária para classificação no concurso.

Nesse sentido, submeter a questão racial à econômica seria desconsiderar o impacto do racismo enquanto elemento estrutural da desigualdade socialmente estabelecida, bem como, os efeitos de séculos de escravidão, décadas de negação do tema e invisibilidade do negro.

A principal problemática na adoção de cotas raciais é a inexistência de um critério legal objetivo de quem pode ser reconhecido como negro no Brasil. Acerca dessa questão, a autoidentificação ou autodeclaração pode ser entendida como um critério utilizado pelo IBGE para coleta de informações nos censos demográficos no que se refere ao quesito raça/cor desde o século XIX, em que a cor é determinante para a identificação racial. O critério possui ainda, previsão na Convenção nº 169 da OIT, sobre Povos Indígenas e Tribais, e na Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial. Segundo a Nota Técnica nº 43/2015 da Secretaria de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR):

A autodeclaração é o critério mais usado nos processos de classificação racial no Brasil. Nesse critério, o próprio indivíduo declara a sua identidade racial. Assim, uma pessoa pode se identificar como negro por vários motivos, seja pelas suas características físicas, seja pela cor da pele, seja pela ascendência ou por outros fatores subjetivos, ligados à sua cultura ou às suas representações simbólicas. (SEPPIR, 2015, p.7).

A heteroidentificação é a constatação que uma comissão ou banca realiza acerca das características do candidato para ratificar, ou não, sua condição enquanto beneficiário do direito de concorrer às vagas reservadas no certame. *A priori*, para declaração racial o critério legal adotado é o da autodeclaração. De forma residual, a *posteriori*, alguns concursos estabelecem etapa de verificação da condição de afrodescendente através de uma comissão para avaliar a propositura, a qual consiste em entrevista, apresentação de documentos como registro de nascimento com indicação da cor/raça do candidato ou parente.

O ponto de maior controvérsia, sem dúvida, volta-se para autodeclaração e a criação de comissão específica para sua verificação. Embora não seja critério definido pela lei, nem adotado por todos os órgãos, a possibilidade de

criação de instâncias para validar a declaração racial foi considerada adequada no julgamento das cotas na UnB no STF. (IPEA, 2015, p. 472).

No julgamento da ADPF 186 pelo Supremo Tribunal de Justiça, em especial no voto do Ministro Luiz Fux, houve o reconhecimento de que a Comissão responsável por avaliar a idoneidade da declaração do candidato se estabelece pelo esforço da instituição de que a política de inclusão cumpra seu desiderato, “[...] beneficiando seus reais destinatários, e não indivíduos oportunistas que, sem qualquer identificação étnica com a causa racial, pretendem ter acesso privilegiado [...]” (BRASIL, 2012, p.17), com o claro objetivo de evitar fraudes e abusos às cotas raciais.

A Resolução nº 203/2015 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a reserva de vagas para negros em concursos do Poder Judiciário visando ao provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura, atribui presunção relativa de veracidade à autodeclaração, sem prejuízo da responsabilidade administrativa, civil e criminal na hipótese de fraude.

Em 03 de novembro de 2015, o Conselho Nacional do Ministério Público realizou audiência pública para estabelecer o papel do Ministério Público frente às fraudes nos sistemas de cotas e nos mecanismos de fiscalização. Acerca dessa situação,

O procurador Augusto Wenerck [...] chegou à conclusão de que a autodeclaração tem característica de ato administrativo negocial, uma vez que alguém afirma cumprir perante a Administração Pública requisitos previstos na Lei, e a Administração Pública adere essa declaração, a reconhece e homologa. Sendo, portanto, uma manifestação de vontade particular que é chancelada pela Administração Pública, o que faz com que a fraude na inscrição do concurso público seja, antes de tudo, um ato ilícito administrativo. [...] ao se tratar de licitude de concurso, [...] isso se aplica ao fraudador e também à autoridade que se omitir na adoção de critérios que inibam fraudes. (CNMP, 2015, p.2).

Entre os argumentos consignados em ata, merece destaque o do Promotor Libânio Alves Rodrigues, para o qual trata-se de uma política de representatividade que possui uma marca estabelecida pelo racismo, ou seja, a identificação social, ou melhor dizendo, o estigma social de um grupo que, em geral possui pele escura. Sob tal ótica, a política de cotas teria por objetivo a inserção dessas pessoas nos espaços do poder público.

A Recomendação nº 41/2016 do Conselho Nacional do Ministério Público, que dispõe sobre os parâmetros de atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos,

estabelece que os membros do Ministério Público têm o dever de fiscalizar as fraudes no sistema de cotas e de preveni-las através da cobrança junto aos órgãos que realizam vestibulares e concursos públicos. Tal prevenção dar-se-ia por meio de previsão expressa em editais que definiriam mecanismos de fiscalização e controle e reprimiriam fraudes por meio da instauração de procedimentos que considerem ato de improbidade administrativa a nomeação de servidores públicos em descompasso com os objetivos da lei. Sobre esta questão, Ikawa (2012) assim se pronuncia:

A identificação deve ocorrer primeiramente pelo próprio indivíduo, no intuito de evitar identificações externas voltadas à discriminação negativa e de fortalecer o reconhecimento da diferença. Contudo, tendo em vista o grau mediano de mestiçagem (por fenótipo) e as incertezas por ela geradas – há [...] um grau de consistência entre autoidentificação e identificação por terceiros no patamar de 79% - essa identificação não precisa ser feita exclusivamente pelo próprio indivíduo. Para se coibir possíveis fraudes na identificação no que se refere à obtenção de benefícios e no intuito de delinear o direito à redistribuição da forma mais estreita possível [...], alguns mecanismos adicionais podem ser utilizados como: (1) a elaboração de formulários com múltiplas questões sobre raça (para se averiguar a coerência da autoclassificação); (2) o requerimento de declarações assinadas; (3) o uso de entrevistas [...]; (4) a exigência de fotos; e (5) a formação de comitês posteriores à autoidentificação pelo candidato. A possibilidade de seleção por comitês é a alternativa mais controversa das apresentadas [...]: Essa classificação pode ser aceita respeitadas as seguintes condições: (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 julgamento deve ser realizado por fenótipo e não por ascendência; (c) o grupo de candidatos a concorrer por vagas separadas deve ser composto por todos os que se tiverem classificado por uma banca também (por foto ou entrevista) como pardos ou pretos, nas combinações: pardo-pardo, pardo-preto ou preto-preto; (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. (IKAWA, apud IPEA, 2015, p. 472).

Conforme o Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção aos Direitos Humanos do Paraná, a política pública adotou o critério fenotípico, de forma que, ainda em 2009, a Procuradoria Geral de Justiça já passou a recomendar ao Estado do Paraná a elaboração de decreto para regulamentar a aplicação da Lei Estadual nº 14.274/2003. De acordo com a manifestação da banca de verificação do concurso do Ministério Público do Estado do Paraná (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 biótipo do

afrodescendente, ou seja, o fenótipo pela maior concentração de melanina em sua pele e que por tal razão, e por outros traços étnicos, somente pode ser considerado negro, e em consequência sofre da discriminação racial e social. (FOWLER, 2009, p.6).

Recomenda-se que a verificação da condição de afrodescendente deva ser realizada de forma presencial, tendo em vista o caráter público inerente aos atos administrativos, revestidos de transparência. Por essa mesma razão, deve permitir a fiscalização dos demais candidatos, preferencialmente registrada em sistema audiovisual.

A adoção do fenótipo como critério identificação do público alvo da política pública tem como objetivo evitar que não haja desvio de finalidade da lei, ou mesmo ineficácia da ação afirmativa, dado o histórico de miscigenação no processo de formação da sociedade brasileira. Assim, entende-se como negro todo aquele que possa ser definido como tal pelas suas características físicas e não possa mudar de cor conforme a conveniência da situação.

2.7. Necessidade de avaliação

No andamento desta pesquisa, não se verificou instrumentos consolidados de acompanhamento e avaliação da política pública de cotas raciais para ingresso nos concursos públicos do Estado do Paraná. O estabelecimento destes instrumentos, aqui entendidos como mecanismos de controle periódicos e institucionalizados é de fundamental importância, pois permite a avaliação e o monitoramento da eficácia da política pública com a evolução da participação da população negra na administração pública, considerando a distribuição de cargos e carreiras, nível de escolaridade, remuneração e hierarquia.

Em geral, pode-se dizer que há um insuficiente acompanhamento dos resultados, tanto nas áreas responsáveis pelos concursos públicos quanto pelas responsáveis pela promoção da igualdade racial, estas últimas, quando existentes. Observa-se que, mesmo onde já foi implementada a política de cotas raciais, a informação atualizada sobre o perfil dos servidores nem sempre está disponível.

Embora existam pesquisas nacionais que contenham a variável cor ou raça em bons níveis de notificação e confiabilidade, nem sempre permitem uma análise mais acurada das ocupações públicas, dados desagregados, a fim de permitir o monitoramento da lei e a avaliação de seus resultados.

CAPÍTULO 3

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Segundo Barbbie (1999), o primeiro pilar da ciência é a medição ou observação sistemática, a qual permite aos cientistas sociais medir regularidades do comportamento social relevantes às suas investigações sobre o fenômeno, tais como cor, idade, sexo, origem e estado civil dos atores sociais envolvidos.

Normas sociais, convenções e leis existem e podem ser observadas, da mesma forma que suas mudanças proporcionadas pelo passar do tempo, o que permite que sejam explicadas. A pesquisa científica, nesse sentido, tem por escopo compreender racionalmente o funcionamento do comportamento social, o que não significa necessariamente dizer que os comportamentos sociais sejam racionais.

Estudos, pesquisas e atividades de avaliação de políticas apoiam-se em um conjunto de decisões, conscientes ou não, tomadas pelo avaliador no início e ao longo do seu trabalho. É o conjunto dessas opções e preferências que definirá os objetivos, a natureza e o tipo de avaliação, assim como o plano privilegiado de estudo do objeto eleito. Tais escolhas integram o que, com alguma liberdade, se pode denominar estratégia de avaliação, conceito que, entretanto, abrange também as decisões metodológicas encaminhadas pelo avaliador e apontadas no desenho da investigação. (DRAIBE, 2001, p.16).

Avaliar, dessa forma, consiste em estabelecer indicadores para cada setor ou dimensão do fenômeno pesquisado. Os indicadores são características relacionadas ao objeto de estudo, ou seja, os elementos observáveis e mensuráveis de um fenômeno, a partir dos quais é possível estabelecer índices e expressões numéricas como medidores da realidade observada. Por meio destes medidores, pode-se auferir a proporção em que determinado fenômeno está acontecendo e, através da análise dos índices obtidos, estabelecer parâmetros que servirão de instrumento de medida do funcionamento da política pública.

3.1. Pesquisa empírica

De modo explícito ou implícito, consciente ou inconsciente a teoria está sempre presente na investigação social e cria conceitos, orienta metodologias, técnicas, operações e decisões.

[...] poderíamos dizer que quaisquer procedimentos implicados na produção de conhecimentos concretos sobre a realidade social exigem a transformação controlada dos elementos de um conjunto teórico-ideológico de partida (conceitos e relações entre conceitos teóricos) em elementos operacionais, por forma e permitir a medida; exigem, portanto, uma transposição do nível da “linguagem” da teoria para “linguagem” da observação empírica. (ALMEIDA; PINTO, 1975, p.409).

A pesquisa empírica, também chamada de pesquisa de campo, pode ser entendida como aquela que analisa a comprovação prática do fenômeno, através de experimentos ou observação de determinado contexto para coleta de dados. Na relação estabelecida entre teoria e prática, pode-se comprovar, no plano físico, o que foi apresentado conceitualmente ou ainda, colher dados para sistematizar a teoria através da observação e experimentação empírica.

Segundo Sadek (2011), o grande desafio da pesquisa empírica reside no fato de que o universo do Direito se desenvolveu sem a construção da pesquisa empírica, com estudos classificados como dogmáticos, ou seja, pesquisas bibliográficas, de legislação e jurisprudência, diversamente do universo das Ciências Sociais, que se dedica a investigações de natureza empírica com uma grande gama de instrumentos e rigor metodológico.

O objetivo da pesquisa empírica proporcionada pela Sociologia do Direito é o de construir uma ponte entre o mundo do Direito e o mundo das Ciências Sociais, ou seja, perceber os impactos que as leis produzem no mundo real.

Segundo Watanabe (2011), as leis no Brasil são, em geral, feitas sem pesquisas prévias específicas e sem levantamento de dados, ou seja, conduzida com base em conhecimentos e observações pessoais e pela experiência profissional.

Naquela época, como, aliás, ainda hoje ocorre, os que cuidam de reforma do Judiciário, ou reforma de lei processual, trabalhavam fundamentalmente com base em seus conhecimentos pessoais, em suas experiências individuais e baseados principalmente em suas instituições particulares, em seu “achismo”. (WATANABE, 2011, p. 22).

Sob essa ótica, o ideal seria que as soluções fossem sempre lastreadas por pesquisas e estudos específicos. Mesmo marcadas as limitações, sabe-se que a pesquisa empírica é fundamental para a compreensão do funcionamento das instituições e para o aperfeiçoamento de organizações e reformulação de leis.

3.2. Pesquisa exploratória

Nas palavras de Gil (2008), a pesquisa exploratória tem por objetivo apresentar uma visão geral, do tipo aproximativo do fenômeno e é utilizada, fundamentalmente, quando o tema escolhido é pouco explorado, o que torna difícil a formulação de hipóteses operacionalizáveis.

De acordo com Zikmund (2000), as pesquisas exploratórias têm a função de diagnosticar situações, explorar alternativas e descobrir novas ideias e se caracterizam como estágio inicial de uma pesquisa mais ampla, cujo objetivo é o de conhecer a natureza de um problema e produzir informações que possam ser utilizadas em pesquisas futuras conclusivas.

3.3. Procedimentos técnicos

3.3.1. Pesquisa documental

A pesquisa documental tem por objetivo organizar informações encontradas de maneira dispersa em determinado repositório, atribuindo-lhes nova relevância. Baseia-se, portanto, em materiais que não receberam o tratamento analítico ou que podem ser reexaminados por uma nova abordagem. Segundo Gil (2000), esse tipo de pesquisa consiste na investigação de dados disponíveis que, na maioria das vezes, estão relacionadas às características de determinado grupo, fato ou fenômeno e têm por finalidade transcender a simples descrição na busca da existência relações entre variáveis.

A análise de documentos, assim, permite realizar inferências sobre seus produtores, contexto e destinatários, preconizando pela utilização do documento como fonte paralela e/ou simultânea de informação para a contextualização de uma dada realidade.

3.3.2. Amostra

Em razão da impossibilidade de exploração das informações de todos os indivíduos do universo estudado, optou-se pela seleção de duas amostras representativas do público-alvo através das quais se pode retirar ilações sobre o funcionamento da política de cotas raciais nos concursos públicos paranaenses.

[...] a avaliação de políticas sociais utiliza-se dos métodos próprios da pesquisa social, dentre eles a pesquisa de populações por amostragem, análise de dados agregados (contabilidade social), análise de conteúdo e observação participante. (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986 p.109).

Segundo Velloso (2009), o interesse dos candidatos por determinadas áreas de atuação profissional está intimamente relacionado ao prestígio socioeconômico. Na área de Humanas, entre as carreiras com maior prestígio social estão as afetas ao Direito, enquanto as menos valorizadas são as áreas da Educação (licenciaturas em geral e Pedagogia). Dessa forma, através do emprego de amostras constantes nos dois extremos, estima-se representar o possível funcionamento no todo.

A seleção dos mencionados certames se deve, principalmente, ao grande número de vagas ofertadas, o que permite uma análise numérica de forma adequada acerca do funcionamento da política pública de cota racial. A oferta do maior número de vagas proporcionada pelos concursos selecionados permite a construção de uma amostra estatisticamente representativa do público-alvo e quantificação do funcionamento da política de cotas nos concursos públicos paranaenses.

3.4. Pesquisa de levantamento através da amostra

3.4.1. Técnicas instrumento de coleta de dados

Este trabalho apresenta um conjunto de leituras a partir de dados com o intuito de analisar o perfil dos professores da educação básica da rede pública do Estado do Paraná e dos juízes, analistas e técnicos do Tribunal de Justiça do Paraná. A análise visa, especialmente, aos aspectos relacionados a raça/cor, gênero, deficiência e origem dos servidores públicos. Para tanto, utiliza-se as seguintes informações censitárias dos grupos estudados: Sinopse Estatística do Professor (2007 a 2011), base de dados produzida pelo MEC/INEP, e o Censo do Poder Judiciário (2013), informativo produzido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

As informações extraídas das fontes secundárias permitiram uma visão panorâmica da situação das áreas abrangidas pelas amostras, bem como, traçar um perfil dos servidores ingressantes nos cargos públicos que são objetos da pesquisa. Em última análise, permitirão, também, a comparação com os resultados produzidos pela investigação das fontes primárias, acerca das quais, foram utilizados como instrumentos de coleta de dados os editais dos concursos públicos realizados pela SEED e pelo TJPR no período compreendido entre 2004 a

2014. Dos referidos certames foram extraídas informações quanto ao processamento da política de reserva de cotas raciais através da análise de resultados, raça/cor, gênero, deficiência e origem dos candidatos.

Para tanto, foram utilizadas duas amostras, a primeira delas, pautada nos concursos da Secretaria de Educação do Estado do Paraná relacionados nos editais acerca dos quais cabe ressaltar que a Lei objeto de estudo foi aplicada somente aos concursos posteriores a 2003, principalmente em razão de que os editais dos concursos correspondentes a esse ano já haviam sido publicados pelo órgão em questão antes da edição da Lei Estadual nº 14.274/2003. A segunda amostra se pauta nos editais do Tribunal de Justiça do Paraná.

A coleta de dados se deu através de contagem aritmética das informações contidas nos editais, com ênfase na relação existente entre número vagas ofertadas nos certames e candidatos inscritos/aprovados. Dessa forma, foi possível a mensuração do aproveitamento dos candidatos, em especial dos cotistas, assim como a confrontação dos resultados obtidos com percentual estabelecido pela lei, permitindo aquilatar o funcionamento da política pública.

Os métodos de recolha de dados são estratégias que possibilitam aos pesquisadores obter dados empíricos que lhes permitam responder às questões investigativas. Os dados daqui resultantes devem ser analisados, interpretados de forma a poderem ser transformados em resultados e conclusões.

3.4.2. Método comparativo

A estratégia de pesquisa comparativa visa oferecer respostas às questões sociais a partir da comparação. Sabe-se que os fenômenos sociais podem e devem ser analisados em todas as suas facetas as quais, combinadas, produzem um resultado que, através do raciocínio comparativo, permite verificar regularidades, incongruências e transformações. Sobre tais aspectos, é importante destacar as palavras de Minayo e Minayo-Goméz, para quem:

[...] nenhum método pode se arrogar a pretensão de responder sozinho as questões que a realidade social coloca [...] iluminar a realidade a partir de vários ângulos, o que permite confluências, discordâncias, perguntas, dúvidas, falseamentos, numa discussão interativa e intersubjetiva na construção da análise dos dados. (MINAYO; MINAYO-GOMÉZ, 2003, p.136).

As pesquisas que manejam um grande número de informações articulam, também, dados de fontes primárias e secundárias que possibilitam uma reflexão teórica composta.

3.4.3. Triangulação

O conceito de triangulação, em se tratando de metodologia de pesquisa, consiste no cruzamento de métodos e técnicas de pesquisa para coleta e análise de dados. Trata-se de uma alternativa para validação de uma pesquisa que permite uma compreensão ampla do fenômeno investigado. Segundo Yin (2001), a triangulação se fundamenta na utilização de várias fontes de evidências com vistas a verificar a convergência ou a não-convergência dos resultados, permitindo uma maior amplitude na compreensão do objeto de estudo.

Segundo Patton (2002) e Davidson (2005), a triangulação é a possibilidade de combinação numa única investigação de diferentes fontes, métodos de coleta de dados e abordagens de mensuração, o que permite tirar conclusões sobre o fenômeno estudado a partir da totalidade de dados coletados. Dito de outra forma, mais especificamente nas palavras de Flick (2013), trata-se do método de estudar o tema ou problema baseado em duas perspectivas privilegiadas.

Em suma, a triangulação de dados consiste em usar diferentes fontes de dados coletados em momentos, locais e instituições distintos, além de proporcionar maior confiabilidade nos resultados obtidos, aumentando substancialmente o sucesso da pesquisa e permitindo a validação do método empregado.

3.4.4. Medidas do comportamento organizacional

Nas palavras de Malhotra (1993 apud SIQUEIRA, 2002), medição consiste no procedimento de determinar o valor qualitativo ou quantitativo de um determinado atributo pertencente a uma unidade em análise. Antes de proceder a estudos sobre as relações existentes entre as variáveis, é fundamental que as ciências se ocupem das medidas de suas variáveis.

Ao formular problemas científicos em que variáveis do nível macro estão envolvidas, o pesquisador precisa dispor de instrumentos que lhe permitam obter dados para, futuramente, testar empiricamente suas hipóteses. Inicia-se, então, a construção de uma medida caso ela ainda não exista e o

pesquisador deseje coletar seus dados através deste procedimento. (SIQUEIRA, 2002, p. 15).

Nesse contexto, o campo multidisciplinar de Comportamento Organizacional surgiu na década de 1960, precisamente na Inglaterra, com o objetivo de estudar a “estrutura e funcionamento das organizações e do comportamento dos grupos e indivíduos dentro delas, defendendo a ideia de tratar-se ciência emergente e quase independente, apoiada em outras disciplinas como Psicologia, Sociologia e Economia.” (SIQUEIRA, 2002, p.12).

Existem duas grandes áreas de análises em comportamento organizacional: macro comportamento organizacional e micro comportamento organizacional.

A primeira, também reconhecida como teoria das organizações, teria suas raízes na Sociologia, Ciência Política e Economia e se ocuparia de questões sobre a estrutura, o *design* e as ações das organizações dentro de contextos sócio-econômicos. A segunda área, ou comportamento micro-organizacional, com origens na Psicologia, estudaria as atitudes e comportamentos individuais bem como os processos através dos quais estes influenciariam e seriam influenciados pelos sistemas organizacionais. (SIQUEIRA, 2002, p.12).

O objetivo primordial dos pesquisadores no emprego da medição é demonstrar a validade do conteúdo no que se refere às variáveis e sua precisão. Através das duas análises, pode-se estabelecer uma relação entre o comportamento dos indivíduos (análise micro) e ação organizacional (análise macro) quando se observa índices próximos de correlação, além de extrair indicadores de observação de determinado fenômeno.

3.5. Critérios de medição

Os critérios eleitos são os clássicos nas pesquisas relacionadas ao estudo sobre desigualdades sociais e de poder na sociedade, em especial no que diz respeito à raça e gênero, pois permitem, em linhas gerais, construir explicações sobre continuidades e/ou descontinuidades das desigualdades no mundo do trabalho.

Para efeitos deste estudo, a classificação adotada pelos candidatos referentes à cor/raça como afrodescendentes (negros) é a da autoidentificação nos concursos da SEED e a da autoidentificação, condicionada a heteroidentificação, nos concursos do TJPR, ou seja, o critério legal.

Nesse contexto, consideram-se aprovados todos os candidatos que foram classificados após todas as etapas dos certames estudados, destacando-se a proporção de cotistas negros ingressantes no serviço público nos concursos da SEED e TJPR no período compreendido entre 2004 a 2014.

Partindo da ideia de que o nome civil constitui um dos principais elementos individualizadores da pessoa natural. A classificação dos candidatos segundo o gênero levou em conta os prenomes (primeiro nome) dos aprovados nos concursos públicos analisados, verificando, quando o caso, a existência de nomes simples ou compostos e agnomes (por exemplo: Filho, Neto, Sobrinho). Quando não foi possível a classificação dos indivíduos como masculino ou feminino utilizando os critérios acima, empregou-se a terminologia indeterminado.

A classificação dos candidatos segundo a origem geográfica adotou como critério, quando possível, a origem do Registro Geral (documento de identificação) dos candidatos através do órgão expedidor, empregando a terminologia natural ou naturalizado para os indivíduos que possuíam documento de identidade expedido pelos órgãos do Estado do Paraná.

3.6. Técnica de análise de dados

3.6.1. Análise de dados quantitativos

Análise de séries temporais em estudos é uma forma de organizar informações quantitativas, após a observação e quantificação numérica de um fenômeno, permite-se avaliar o comportamento da medida de interesse (variável) no tempo e medir resultados.

A metodologia quantitativa corresponde a uma abordagem que emprega técnicas de estatísticas utilizando amostras representativas do público-alvo. Os dados utilizados neste tipo de análise são os coletados pelo próprio pesquisador, ou por órgãos públicos que os armazenam em planilhas.

[...] a pesquisa quantitativa tem um papel fundamental na prática da inferência científica dentro das ciências sociais, pois possibilita um tratamento sistemático e generalizável do dado empírico e confere robustez às afirmativas feitas por cientistas sociais [...] (COLLARES, 2013, p.113-114).

O cruzamento de variáveis permite simplificar processos sociais e, através de análises de correlação e gráficos, elaborar teorias para explicar o seu funcionamento ou não da política estudada.

[...] as metodologias de avaliação de políticas públicas mais usualmente adotadas concentram-se na aferição do impacto quantitativo, objetivo e imediato das ações desenvolvidas por uma política pública. Esse tipo de metodologia (quantitativa) é eficaz e relevante quando se pretende conhecer resultados ou consequências de ações cujos objetivos são claramente quantificáveis (BELLONI; MAGALHÃES; SOUZA, 2007 apud VIANNA; AMARAL, 2014, p. 17-18).

Grosso modo, pode-se dizer que não existe uma fronteira que separa pesquisas de natureza quantitativa e qualitativa. Sabe-se que muitos as distinguem pelo emprego das técnicas utilizadas, entendendo pesquisas quantitativas como as que fazem uso de técnicas estatísticas e métodos de contagem de eventos e pesquisas qualitativas como aquelas que fazem uso de técnicas etnográficas como: entrevistas, análise de discurso e observação participante. Convém ressaltar, no entanto, que a pesquisa quantitativa permite uma maior objetividade, definindo com que frequência e proporção determinado evento ocorre, confirmando ou não a hipótese levantada.

A estatística descritiva pode ser entendida como a capacidade de resumir as características de um conjunto de dados em tabelas, gráficos e medidas características, ou seja, resumos numéricos objetivos. As tabelas de frequências simples são utilizadas para resumir observações das variáveis quantitativas e a construção da tabela de frequência simples resume os dados brutos observados.

3.7. Indicadores de resultados ou desempenho

Adotando-se uma escala percentual de 0 a 100%, tem-se que o indicador dos resultados obtidos apresenta como melhor resultado possível o índice de 100%, ou superior, o que corresponde ao alcance do objetivo da política de cotas estabelecidas pela Lei Estadual nº 14.274/2003.

Dessa forma, o quanto mais próximo os resultados produzidos forem ao percentual de 100%, maior é a eficácia da política pública. De maneira proporcionalmente inversa o quanto mais distante forem os resultados do percentual de 100%, mais distante ficam os 10% de

ocupação das vagas reservadas para negros e os 5% das vagas reservadas para deficientes estabelecidos por decreto federal.

Dividindo-se esta escala em quatro intervalos e inserindo conceitos de rendimento para cada um deles, pode-se classificar os resultados obtidos como: (a) de 0 a 50%: insuficiente; (b) de 50 a 75%: razoável; (c) de 75 a 90%: bom; e (d) de 90 a 100% ou mais: muito bom.

Desempenho ou resultados de um dado programa são aferidos por meio de indicadores que medem os graus, as quantidades e os níveis de qualidade com que as metas programáticas foram cumpridas. Ou seja, podem ser estimados ou medidos por indicadores que confrontem objetivos e metas, de um lado, e por realizações alcançadas pela atividade-fim, de outro. (DRAIBE, 2001, p. 22).

Os resultados são indicadores sintéticos de transformações sociais produzidas na realidade.

3.8. Indicadores de impacto

Segundo Draibe (2001), os indicadores de impacto são muito mais difíceis de serem operados.

De acordo com a definição anterior, as avaliações de impacto tratam de medir as “mudanças” pretendidas ou, caso se queira os resultados mais duradouros, verificados no grupo-objetivo. Pois bem, os indicadores de impactos devem ser capazes de medir os efeitos líquidos do programa - e somente do programa - sobre a população-alvo. (DRAIBE, 2001, p. 22).

Uma possibilidade de aferição do impacto da política seria através confrontação do indivíduo (público-alvo) consigo mesmo, numa comparação *ex ante* e *ex post*. Para tanto, é fundamental a existência de dados anteriores que permitam viabilizar a construção de um diagnóstico anterior a implementação da política pública através do qual os dados produzidos no período posterior possam ser comparados.

Outra alternativa mais densa seria o emprego de técnicas *quasi-experiments*, através da comparação entre cotistas e não-cotistas, na qual o segundo grupo seria utilizado como grupo de controle, podendo ser estimadas em relação a ele as diferenças que se pretende medir.

Porém, nas Ciências Sociais, experimentos controlados são mais complicados do que nas Ciências Exatas, pois envolvem uma série de questões de ordem ética. Daí afirmar que nem sempre avaliações desta natureza são exequíveis.

3.9. Indicadores de efeitos

Os efeitos são alterações provocadas pela política pública, planejadas ou não, nas instituições, no meio social ou entre agentes envolvidos, ou seja, são efeitos institucionais e efeitos sociais que geram alguma forma de aprendizagem aos envolvidos e que, através das experiências, possam ser ampliadas, multiplicadas ou transferidas.

Segundo Nogueira (2002): “É a avaliação mais difícil de ser realizada e uma das mais necessárias dada sua amplitude e possibilidade de se aquilatar realmente o papel e a função de um programa ou projeto social.” (NOGUEIRA, 2002, p. 146).

3.10. Indicadores de sucesso

A noção de sucesso e fracasso de determinada política pública está intimamente ligada à relação lógica que se pode estabelecer entre os objetivos da política pública implementada e os resultados obtidos. No processo de avaliação dos resultados, efeitos e impactos são tudo aquilo que se pode aquilatar sobre o sucesso ou não da política pública implementada.

Antes, porém, deve-se levar em conta que as políticas públicas devem ser mensuradas a partir de duas vias: os aspectos objetivos ou resultados físicos tangíveis, ou seja, naquilo que pode alterar índices e os aspectos subjetivos, isto é, a observação de mudanças de atitudes, comportamentos e opiniões.

[...] quando se podem imputar a eles a condição de causa necessária quando não suficiente, de uma mudança observada. Ou seja, a constatação de que ocorreram mudanças não é suficiente para concluir-se pelo sucesso do programa necessário demonstrar que elas não ocorreriam (total ou parcialmente) sem o programa [...] (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986, p.105).

Segundo Figueiredo e Figueiredo (1986), é fundamental o estabelecimento de parâmetros para aferição de sucesso ou fracasso dos resultados obtidos através das análises das políticas públicas, os quais podem ser assim sintetizados:

- a) O resultado esperado é alcançado;
 - b) Um resultado não esperado é produzido, sendo, porém positivo;
 - c) Resultados do tipo (a) e/ou (b) ocorrem e são bons no ciclo de vida imediato, porém negativo no médio ou longo prazo;
 - d) O resultado esperado é produzido no que diz respeito a cada membro da população-alvo, isto é cada indivíduo melhora sua situação social; a médio prazo, a categoria social a que estes indivíduos passam a pertencer piora;
 - e) O resultado esperado não é alcançado, e nenhum outro resultado é produzido;
 - f) Um resultado não esperado ocorre, sendo, porém, negativo.
- (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986, p.115).

Em termos de parâmetros, poderíamos classificar as letras (a) e (b) como expressão de sucesso, a letra (c) como expressão de sucesso ou fracasso, dependendo do objetivo. A letra (d) expressaria efeitos individuais e agregados e, por fim, as letras (e) e (f) expressariam o fracasso catastrófico.

No entanto, alerta Arretche (2001) que é necessário superarmos a ideia ingênua de que o resultado de fracasso ou sucesso de políticas públicas esteja relacionado única e exclusivamente aos resultados obtidos, pois, muitas vezes, os objetivos da política pública estão distantes do desenho da própria política. Esse distanciamento pode ser inicialmente explicado pelos processos de tomadas de decisão e pelos contextos econômico, político e institucional e, depois, no momento da implementação, essas mesmas políticas públicas costumam ser modificadas.

Na verdade, a taxa de sucesso depende da cooperação não apenas dos agentes institucionalmente vinculados aos demais níveis de governo, mas de centenas de potenciais beneficiários e provedores, cujo comportamento precisa ser coordenado. (ARRETCHE, 2001, p. 50).

Logo, o desenho final da política pública não é necessariamente o mais adequado, mas sim, aquele em que foi possível se estabelecer algum consenso no processo decisório. Percebe-se com isso, que uma adequada metodologia de avaliação não deveria se concentrar-se nos conceitos sucesso ou fracasso da política pública em razão das contingências envolvidas.

3.11. Limitações do trabalho

Foram analisados somente os candidatos negros que optaram por concorrer a vagas reservadas nos moldes da Lei Estadual nº 14.274/2003, excluindo da análise deste trabalho, negros ingressantes no serviço público pelas vagas de ampla concorrência ou vagas reservadas para deficientes.

Apesar de desafiar a lógica, podem existir casos em que os afrodescendentes também se enquadrem como deficientes e optem por concorrer a estas vagas, mesmo sendo ofertadas em quantidade inferior, ou ainda, que o candidato possa não concordar com a política de cotas e, como forma de protesto, opte por concorrer por vagas de ampla concorrência.

Destacam-se como principais limitações ao trabalho, a ausência de uma base de dados, a falta de frequência, a interrupção de séries históricas, como no caso do Censo Escolar (Sinopse estatística do professor que, a partir de 2011, deixou de medir o quesito cor/raça na educação básica). Dados que não permitem desagregação em cargos ou instituições como, por exemplo, os do IBGE (Censo), cuja classificação quanto à ocupação dos funcionários públicos se dá de maneira genérica e somados aos militares, ou ainda, a impossibilidade de acesso à base dados, como no caso do Censo do Poder Judiciário (CNJ) em que os dados são apresentados por mero informativo.

A falta informações dos bancos de dados estaduais quanto à ocupação de negros nos cargos públicos em períodos anteriores a Lei Estadual nº 14.274/2003 não permite saber se o emprego da lei de fato contribuiu para aumento do ingresso de negros no serviço público nas instituições em questão ou se houve apenas a manutenção do mesmo percentual de ingressantes que havia no período anterior a lei.

Da mesma forma, o Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial (CONSEPIR), órgão consultivo e deliberativo que possui entre suas atribuições a fiscalização das políticas públicas de promoção da igualdade racial, foi criado somente em 2013 e não possui mecanismos de monitoramento das cotas raciais nos concursos públicos e nem dispõe de dados ou qualquer informação quanto ao funcionamento da política pública.

O grande desafio deste trabalho, portanto, reside em como utilizar as fontes de dados existentes e coletar outros dados a partir de fontes primárias de modo a permitir avaliação de impacto da política pública e promover o monitoramento dos resultados.

CAPÍTULO 4

ANÁLISE DE DADOS

4.1. Censo escolar

O Censo Escolar se constitui num instrumento estatístico que tem como objetivo coletar dados da educação básica e servir de suporte técnico para implementação e avaliação de políticas educacionais do Ministério da Educação.

Segundo a Lei nº 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a educação básica é o primeiro nível de ensino escolar no Brasil e compreende três etapas: a Educação Infantil (para crianças com até cinco anos), o Ensino Fundamental (para alunos de seis a 14 anos) e o Ensino Médio (para alunos de 15 a 17 anos).

Em 2005, houve uma mobilização dos diretores de escola via Ministério da Educação para o levantamento da realidade escolar e conseqüente conhecimento desta faceta da sociedade brasileira, visando ao reconhecimento de injustiça e discriminações históricas e ao estabelecimento de políticas públicas para correção de distorções e promoção da cidadania. Com o *slogan*: “Mostre sua Raça, Declare Sua Cor”, o Censo Escolar passou a coletar informações quanto à cor/raça, demanda antiga dos setores da sociedade interessados na promoção da igualdade racial. No entanto, o questionário aplicado fez o recenseamento basicamente das escolas e dos alunos.

Somente a partir do ano de 2007 o Ministério da Educação, por meio do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), realizou o Censo Escolar através do Sistema Educacenso, ampliando a coleta de informações sobre os docentes que atuam na educação básica. Ante a relevância e quantidade de dados coletados a Diretoria de Estatísticas Educacionais passou a publicar anualmente a Sinopse Estatística do Professor.

O Censo Escolar considera como Professor apenas o profissional que está em efetivo exercício em sala de aula, na regência de turmas da educação básica, não contemplando a função magistério tal como descrita LDB, que se caracteriza por um conjunto mais amplo de atividades, inclusive exercidas fora da sala de aula. O levantamento das informações por meio desse instrumento permite identificar aspectos do perfil profissional dos professores da educação básica, raça/cor, gênero e origem/nacionalidade/naturalidade.

Com relação a situação jurídica do enquadramento funcional dos profissionais da educação, a pesquisa oferecia quatro possibilidades opção: concursado (efetivo/estável), contrato temporário, contrato terceirizado e contrato CLT.

Houve uma reorganização dos formulários para coleta de dados sobre escolas, turmas, alunos e docentes, passando a tratar os dados desagregados por indivíduo ampliando, dessa forma, a exploração da realidade do sistema educacional, o que permitia qualificar e quantificar a desigualdade social e étnico-racial brasileira.

A coleta das informações é realizada em formulários que geram, pelo sistema, o código de identificação pessoal (ID), que permite identificar cada indivíduo aluno ou professor. Os dados coletados são divididos em tabelas e as informações são classificadas segundo as modalidades de ensino, permitindo a distribuição de professores por sexo, raça/cor, faixa etária, escolaridade, área de formação superior, características das escolas entre outras. Além disso, as informações são apresentadas por Regiões Geográficas e Unidades da Federação, o que permite a realização de um diagnóstico através dos resultados obtidos.

4.1.1. Sinopse estatística do professor 2007

Segundo a Sinopse Estatística do Professor do ano de 2007, verifica-se que no Brasil, do total de 1.882.961 classificados, quase a metade, ou seja, 960.533 não declarou a raça/cor, número superior aos 609.295 que se declararam brancos. No país, aproximadamente 49% não declararam raça/cor.

No mesmo sentido, na Região Sul do Brasil, do total de 281.251 classificados, quase a metade, ou seja, 137.026 não declarou a raça/cor, número superior aos 129.084 que se declaram brancos. Na Região Sul aproximadamente 49% não declararam raça/cor. No caso do Estado do Paraná, dos 101.327 classificados, verifica-se que 18.090 não declararam raça/cor, ou seja, aproximadamente 18%, contra 72.050 aproximadamente 71% que se declararam brancos, 1.322 aproximadamente 1,3% que se declararam pretos, 8.175 aproximadamente 8% que se declararam pardos, 1.566 aproximadamente 1,5% que se declararam amarelos, e 124 aproximadamente 0,1% que se declaram indígenas.

A tabela a seguir apresentada ilustra a composição do quadro de professores conforme cor/raça no país, na Região Sul, e seus estados componentes no ano de 2007.

Tabela 1 - Número de Professores de Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2007

Unidade da Federação	Professores de Educação Básica						
	Total	Cor/Raça					Não Declarada
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	
Brasil	1.882.961	609.295	41.122	259.198	8.147	4.666	960.533
Sul	281.251	129.084	3.213	9.923	1.680	325	137.026
PR	101.327	72.050	1.322	8.175	1.566	124	18.090
SC	65.726	22.961	578	918	70	87	41.112
RS	114.198	34.073	1.313	830	44	114	77.824

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2007.

Conforme verifica-se na tabela abaixo, existe uma preponderância de professores do sexo feminino sobre masculino tanto nos âmbitos nacional, com 18% masculino e 82% feminino, quanto no regional, com 14% masculino e 86% feminino e no estadual, em que se encontra o percentual de 14% masculino e 86% feminino.

Tabela 2 - Número de Professores de Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2007

Unidade da Federação	Professores de Educação Básica		
	Total	Sexo	
		Masculino	Feminino
Brasil	1.882.961	340.036	1.542.925
Sul	281.251	40.639	240.612
PR	101.327	14.253	87.074
SC	65.726	11.504	54.222
RS	114.198	14.882	99.316

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2007.

Com relação ao fator origem/nacionalidade, verifica-se que em 2007 o Estado do Paraná contava com professores de origem essencialmente nacional, 99,8% de brasileiros, 0,14% de brasileiros nascidos no exterior e 0,04% de estrangeiros.

Na sequência a tabela representa a composição do quadro de professores segundo a nacionalidade, no país, na Região Sul e estados que compõem a região no ano de 2007.

Tabela 3 - Número de Professores de Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2007

Unidade da Federação	Professores de Educação Básica			
	Total	Nacionalidade		
		Brasileira	Brasileira - Nascido no Exterior	Estrangeiro
Brasil	1.882.961	1.880.002	1.156	1.803
Sul	281.251	280.761	280	210
PR	101.327	101.136	143	48
SC	65.726	65.620	47	59
RS	114.198	114.005	90	103

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2007.

4.1.2. Sinopse estatística do professor 2008

No ano seguinte, o Censo Escolar apurou a redução dos professores que não declararam raça/cor em âmbito nacional para 42%, em âmbito regional para 40% e no estadual para 14,9% dos relacionados. No caso do estado do Paraná, aproximadamente 74,1% dos professores se declararam de cor branca, 1,4% de cor preta, 8,3% pardos, 1,2% se declararam amarelos e aproximadamente 0,12% se declararam indígenas. Portanto, comparado ao ano anterior, verifica-se que houve um aumento dos professores que se declararam brancos e uma estagnação com relação aos demais grupos.

A tabela abaixo ilustra a composição do quadro de professores da educação conforme cor/raça no país, na Região Sul e nos estados que compõem a região no ano de 2008.

Tabela 4 - Número de Professores da Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2008

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica						
	Total	Cor/Raça					
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Não Declarada
Brasil	1.988.161	726.876	54.955	361.365	9.196	6.584	829.185
Sul	287.578	155.385	3.944	11.265	1.373	440	115.171
PR	106.860	79.175	1.493	8.852	1.247	157	15.936
SC	67.713	31.697	762	1.285	83	128	33.758
RS	113.005	44.513	1.689	1.128	43	155	65.477

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2008.

Em relação à distribuição dos professores quanto ao gênero, novamente se constata a preponderância feminina sobre a masculina nas três esferas comparadas: 18% masculino e 82% feminino em âmbito nacional, 14,7% masculino e 85,3% feminino em âmbito regional e aproximadamente 14,6% masculino e 85,4% feminino estadual.

A tabela a seguir permite verificar que não houve nenhuma variação relevante nos percentuais de um ano para o outro com relação ao fator sexo.

Tabela 5 - Número de Professores da Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2008

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica		
	Total	Sexo	
		Masculino	Feminino
Brasil	1.988.161	366.843	1.621.318
Sul	287.578	42.298	245.280
PR	106.860	15.639	91.221
SC	67.713	11.867	55.846
RS	113.005	14.792	98.213

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2008.

No que concerne à origem/nacionalidade dos professores, o Censo Escolar apresenta a manutenção do percentual do ano anterior no Estado do Paraná, em que 99,8% da mão-de-obra era nacional, 0,12% de brasileiros nascidos no exterior e 0,06% de estrangeiros, conforme explicitado pela tabela a seguir.

A tabela 6 demonstra numericamente a composição do quadro de professores segundo a nacionalidade: no país, na Região Sul, e nos estados que compõem a região no ano de 2008.

Tabela 6 - Número de Professores da Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2008

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica			
	Total	Nacionalidade		
		Brasileira	Brasileira - Nascido no Exterior	Estrangeiro
Brasil	1.988.161	1.985.056	1.154	1.951
Sul	287.578	287.054	240	284
PR	106.860	106.671	121	68
SC	67.713	67.589	41	83
RS	113.005	112.794	78	133

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2008.

4.1.3. Sinopse estatística do professor 2009

O Censo Escolar de 2009 levantou nova redução dos professores que não declararam raça/cor em âmbito nacional para 38%, no que se refere à região sul, para 36% e no plano estadual, para 13,2% dos relacionados.

No tocante a auto declaração com relação a cor/raça no Estado do Paraná, a tabela a seguir explicita que, aproximadamente 73 % dos professores se declaram de cor branca, 1,5% se declararam de cor preta, 8,3% se declararam pardos, 1,2% se declararam amarelos e aproximadamente 0,26% declararam-se indígenas.

A tabela 7 ilustra a composição do quadro de professores da educação básica conforme cor/raça: no país, na Região Sul, e nos estados que compõem a região no ano de 2009.

Tabela 7 - Número de Professores da Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2009

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica						
	Total	Cor/Raça					
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Não Declarada
Brasil	1.977.978	758.511	57.588	391.205	12.288	7.412	750.974
Sul	286.139	162.136	4.247	11.644	4.310	585	103.217
PR	108.551	79.252	1.625	9.068	4.022	282	14.302
SC	65.798	34.241	817	1.340	120	123	29.157
RS	111.790	48.643	1.805	1.236	168	180	59.758

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2009.

No que tange à classificação dos professores da educação básica por sexo, o Censo Escolar de 2009 reafirma a preponderância feminina sobre a masculina tanto no âmbito nacional, com 18,5% masculino e 81,5% feminino, quanto no regional, com 14,8% masculino e 85,2% feminino e no estadual, 14,8% masculino e 85,2% feminino.

A tabela 8 a seguir apresentada demonstra a composição do quadro de professores da educação básica por sexo: no país, na Região Sul e nos estados que compõe a região no ano de 2009.

Tabela 8 - Número de Professores da Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2009

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica		
	Total	Sexo	
		Masculino	Feminino
Brasil	1.977.978	365.395	1.612.583
Sul	286.139	42.352	243.787
PR	108.551	16.061	92.490
SC	65.798	11.621	54.177
RS	111.790	14.670	97.120

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2009.

Com relação à origem/nacionalidade, manteve-se os percentuais apresentados nos anos anteriores, com a irrisória permeabilidade de profissionais estrangeiros na Educação Básica, com 99,8% dos cargos ocupados por brasileiros, 0,09% de brasileiros nascidos no exterior e 0,06% de estrangeiros.

A tabela 9 abaixo apresentada retrata a composição do quadro de professores da educação básica com relação a nacionalidade: no país, na Região Sul e nos estados da região no ano de 2009.

Tabela 9 - Número de Professores da Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2009

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica			
	Total	Nacionalidade		
		Brasileira	Brasileira - Nascido no Exterior	Estrangeiro
Brasil	1.977.978	1.974.955	1.083	1.940
Sul	286.139	285.638	226	275
PR	108.551	108.385	100	66
SC	65.798	65.682	33	83
RS	111.790	111.571	93	126

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2009.

4.1.4. Sinopse estatística do professor 2010

O levantamento de dados trazidos pela Sinopse Estatística de 2010 aponta para, aproximadamente, 37% de professores que não declararam cor/raça em âmbito nacional,

percentual que cai para 33% em âmbito regional e reduz drasticamente para aproximadamente 12,6% em âmbito local. No Estado do Paraná, aproximadamente 75% dos docentes se declararam de cor branca, 1,5% de cor preta, 8,7% de cor parda, 2,2% amarelos e 0,5% indígena conforme verificável abaixo:

Tabela 10 - Número de Professores da Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2010

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica						
	Total	Cor/Raça					
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Não Declarada
Brasil	2.005.734	768.708	68.610	399.650	13.532	7.723	747.511
Sul	290.927	173.826	4.549	12.631	2.963	555	96.403
PR	111.940	83.809	1.706	9.724	2.431	238	14.032
SC	66.607	36.760	856	1.494	110	141	27.246
RS	112.380	53.257	1.987	1.413	422	176	55.125

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2010.

No que diz respeito a distribuição por sexo, verifica-se na ocupação do cargo de professor uma preponderância do sexo feminino nas seguintes proporções: nível nacional, 19% masculino e 81% feminino; nível regional, 15% masculino e 85% feminino e 15,6% masculino e 84,4% feminino em âmbito local.

A tabela 11 representa a composição do quadro de professores da educação básica segundo o sexo: no país, na Região Sul e nos estados que a compõem no ano de 2010.

Tabela 11 - Número de Professores da Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2010

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica		
	Total	Sexo	
		Masculino	Feminino
Brasil	2.005.734	380.314	1.625.420
Sul	290.927	44.169	246.758
PR	111.940	17.444	94.496
SC	66.607	11.877	54.730
RS	112.380	14.848	97.532

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2010.

Em relação à origem/nacionalidade dos docentes em atividade na Educação Básica no Paraná, cerca de 99,9% são brasileiros, enquanto o restante, 0,1%, é composto igualmente de brasileiros nascidos no exterior e estrangeiros, como especificado na tabela abaixo

A tabela 12 a seguir apresentada, ilustra a composição do quadro de professores da educação básica conforme a nacionalidade: no país, na Região Sul e nos estados que a compõem no ano de 2010.

Tabela 12 - Número de Professores da Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2010

Unidade da Federação	Professores da Educação Básica			
	Total	Nacionalidade		
		Brasileira	Brasileira - Nascido no Exterior	Estrangeiro
Brasil	2.005.734	2.002.806	1.028	1.900
Sul	290.927	290.417	212	298
PR	111.940	111.767	84	89
SC	66.607	66.485	34	88
RS	112.380	112.165	94	121

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2010.

4.1.5. Sinopse estatística do professor 2011

Analisando as informações contidas na Sinopse Estatística de 2011 em relação à não declaração do quesito cor/raça, verifica-se os seguintes percentuais: 34% dos professores em nível nacional; 30% em nível regional; e 11,8% em nível local. No caso do objeto desta pesquisa, observa-se que a composição do quadro de professores da educação básica do Estado do Paraná segundo o quesito cor/raça é: 77% de brancos; 1,7% de pretos; 9% de pardos; 0,8% de amarelos; e 0,2% indígena.

A tabela 13 na sequência apresenta a composição do quadro de professores da educação básica segundo a cor/raça: no país, na Região Sul e nos estados que a compõem no ano de 2011.

Tabela 13 - Número de Funções Docentes na Educação Básica por Cor/Raça, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2011

Unidade da Federação	Funções Docentes na Educação Básica						
	Total	Cor/Raça					
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Não Declarada
Brasil	2.045.350	819.989	72.700	433.980	12.581	8.397	697.703
Sul	298.736	188.399	5.064	13.597	1.616	545	89.515
PR	115.118	88.184	1.942	10.237	984	203	13.568
SC	69.421	41.449	983	1.739	108	147	24.995
RS	114.197	58.766	2.139	1.621	524	195	50.952

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2011.

No que se refere à composição do quadro de professores da Educação Básica segundo o gênero, verificou-se que no plano nacional, 19,5% é do sexo masculino contra 80,5% do feminino. A proporção se manteve nos planos regional e estadual, que apresentam, respectivamente, 15% masculino e 85% feminino e 15,8% masculino e 84,2% feminino. Dados constatáveis na tabela apresentada a seguir:

Tabela 14 - Número de Funções Docentes na Educação Básica por Sexo, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2011

Unidade da Federação	Funções Docentes na Educação Básica		
	Total	Sexo	
		Masculino	Feminino
Brasil	2.045.350	395.228	1.650.122
Sul	298.736	45.606	253.130
PR	115.118	18.251	96.867
SC	69.421	12.067	57.354
RS	114.197	15.288	98.909

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2011.

Em relação à composição do quadro de professores da educação básica do Estado do Paraná segundo o quesito origem/nacionalidade, constatou-se que 99,9% dos professores eram brasileiros, enquanto que 0,1%, praticamente em proporções iguais, é composto por brasileiros nascidos no exterior e por estrangeiros.

A tabela 15, na sequência, ilustra a composição do quadro de professores da educação básica segundo a nacionalidade: no país, na Região Sul e nos estados que a compõem no ano de 2011.

Tabela 15 - Número de Funções Docentes na Educação Básica por Nacionalidade, segundo a Região Geográfica e a Unidade da Federação, em 2011

Unidade da Federação	Funções Docentes na Educação Básica			
	Total	Nacionalidade		
		Brasileira	Brasileira - Nascido no Exterior	Estrangeiro
Brasil	2.045.350	2.042.275	1.032	2.043
Sul	298.736	298.201	228	307
PR	115.118	114.936	93	89
SC	69.421	69.297	36	88
RS	114.197	113.968	99	130

Fonte: MEC/INEP/DEED, 2011.

Depreende-se da leitura dos dados colhidos nos cinco anos do Censo Escolar que existe uma grande resistência por parte dos professores no preenchimento do quesito cor/raça, em especial nas esferas federal e regional (Sul), chegando a atingir números superiores aos que se declararam como brancos. Encontrou-se, inicialmente, percentuais próximos a 50% que reduziu gradualmente até chegar a aproximadamente a 30%. Na esfera estadual, a rejeição a autodeclaração foi notada com um percentual ligeiramente inferior a 18% e decaiu até atingir 11,8%.

Isso demonstra que a identificação racial sempre foi uma questão problemática no Brasil. Numa análise preliminar, pode-se atribuir o resultado apontado ao desconhecimento da utilidade do Censo Escolar no mapeamento do Sistema Educacional, bem como, a um protesto contra a classificação dos profissionais por raça/cor, mas, sobretudo ao medo da estigmatização e das repercussões que tal declaração possa gerar. Em contrapartida, verifica-se que no período em questão, houve um progressivo aumento nos profissionais que se declararam de cor/raça negra (compreendendo pretos e pardos) no Estado do Paraná, com uma redução de 25% do grupo que não declara cor/raça.

Analisando meticulosamente os dados, constata-se que no mesmo período houve um aumento de 14% dos profissionais da educação (professores) ocasionado pelo ingresso de novos integrantes na carreira. Isto se deve em razão dos concursos públicos nº 9/2007 e 10/2007, bem como, pelo eventual retorno à ativa de profissionais afastados por motivo de licenças. Em relação aos profissionais que se declararam de cor/raça negra, houve um aumento de 15% e em relação aos que se declararam brancos, um aumento de 9%, permanecendo estável o percentual que se declarou indígena e notando leve redução em relação o grupo se declara amarelo.

Partindo da perspectiva de gênero, pode-se dizer que permaneceram estáveis os percentuais de ocupação dos cargos de professor com preponderância feminina, quando se observa que aproximadamente 84% dos cargos contra 15% de ocupação masculina.

Não se verificou a existência de cargos de docência ocupados por mão-de-obra estrangeira durante o período analisado, de modo que cerca de 99% dos cargos foram preenchidos por docentes brasileiros. As informações colhidas pelo Censo Escolar não permitem dizer se os ocupantes dos cargos de professores são naturais ou naturalizados do Estado do Paraná.

4.2. Censo do poder judiciário

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é uma instituição criada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que visa aperfeiçoar o trabalho do judiciário brasileiro através do controle externo, em especial no que diz respeito à transparência administrativa e processual. Tal controle se dá através de planejamento estratégico, da gestão administrativa dos tribunais e do controle disciplinar e correccional dos magistrados.

O CNJ é composto por 15 conselheiros, dos quais, nove magistrados, dois membros do Ministério Público, dois advogados e dois cidadãos com notório saber jurídico e reputação ilibada com mandato de dois anos, admitida uma recondução.

Em 02 de maio de 2012, através do Pedido de Providências nº 0002248-46.2016.2.00.000, o CNJ foi provocado para se manifestar quanto a fixação de percentual mínimo de vagas para negros e índios para preenchimento nos cargos de cargos do Poder Judiciário. Contudo, antes da adoção de qualquer medida relacionada à implementação de cotas, o órgão determinou a realização de um estudo preliminar para mapeamento.

Tal estudo, na minha ótica, é fundamental para a adoção de qualquer medida relacionada ao tema, “haja vista que não é possível estabelecer cotas como números mágicos. As proporções a serem observadas ou empregadas têm que se coadunar com as especificidades das composições raciais no Poder Judiciário nacional, bem assim com o tipo e a extensão das desigualdades, para que as medidas que venham a ser tomadas possam conter um planejamento adequado e uma execução que busque efetivamente o equilíbrio das disparidades verificadas.” (ACOR16, p.14 apud CNJ, 2015, p. 364).

Para subsidiar a decisão quanto eventual implementação das cotas raciais no Poder Judiciário, o Plenário encaminhou o procedimento à Comissão Permanente de Eficiência

Operacional e Gestão de Pessoas (CEOP), a qual instituiu grupo de estudos sobre o tema e, verificada a inexistência informações e dados estatísticos, sugeriu a realização do mapeamento socioeconômico e étnico do Poder Judiciário. Tal ação se deu através do plano de ação, que coletou dados sobre magistrados e servidores ativos, sobre oferta da mão-de-obra e candidatos de concursos através de questionário, fato que se convencionou chamar de “Censo do Poder Judiciário”.

Em 26 de agosto de 2013, o Censo do Poder Judiciário atingiu um índice de respostas de 64% dos magistrados de um total de 16.812 e 60% dos servidores de um total de 285.328.

O Censo apontou que magistratura brasileira é composta por homens brancos, com idade média de 45 anos, casados com pessoas de outro sexo e com filhos. 36% da magistratura brasileira é composta por mulheres, com destaque para a justiça do trabalho com 47% de juízas. No universo pesquisado, há apenas 91 magistrados deficientes e apenas 36 que ingressaram nas vagas reservadas às pessoas com deficiência. [...] 14% dos magistrados declaram-se pardos, 1,4% pretos e 0,1% identificaram-se como indígenas. (CNJ, 2015, p. 366).

Pesquisas com esta amplitude permitem o dimensionamento do universo estudado em seus mais diversos nuances: socioeconômicos, etários, gêneros, raças, escolaridade e origem entre outros.

Os dados nacionais (2013) reforçam que a magistratura estadual é composta por 99,76% de brasileiros natos, com 0,24% de brasileiros naturalizados ou portugueses equiparados. Deste montante, 99,63% não optou por cotas para deficientes para ingresso contra 0,37% optantes e 99,1% não possui deficiência, contra 0,9% que se autodeclarou deficiente. A justiça estadual é composta por 82,8% de brancos, 14,2% de pardos, 1,4% pretos e 1,5% de amarelos e 0,1% de indígenas. Acerca das questões de gênero, a Justiça Estadual apresenta a seguinte composição: 65,5% de homens e 34,5% de mulheres.

Com relação aos servidores da justiça estadual, os dados nacionais (2013) demonstram que os cargos são compostos por 58,6% de pessoas do sexo feminino e 41,4% de pessoas do sexo masculino. Do total de cargos, 68,1% são ocupados por brancos, 25,7% por pardos, 4,3% por pretos, 1,7% por amarelos e 0,3% por indígenas. Observa-se, ainda, um percentual de 97,3% sem deficiência e 2,2% com deficiência. No que tange à origem dos candidatos, não foram apresentados dados.

Os parâmetros de inclusão propostos pelo estudo encomendado pelo CNJ variavam de acordo com a região e os cargos relacionados. No entanto, a decisão dos conselheiros foi pelo estabelecimento de um critério padronizado de simples implementação no percentual de 20%

das vagas oferecidas e avaliação realizada através de nova edição do Censo do Poder Judiciário. Essa nova avaliação se daria no prazo de cinco anos e serviria de base para observar quais ramos da Justiça, regiões e estados atingiram as metas propostas pela ação afirmativa.

4.2.1. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – magistrados

No Estado do Paraná, o Censo do Poder Judiciário (2013) contou com a participação de 63% dos magistrados do Tribunal de Justiça, dos quais: 12,6% são Desembargadores; 75,7% são Juízes Titulares; 6,7% são Juízes Substitutos de 2º Grau; e 5% de Juízes Substitutos.

Os dados apontaram que 22,6% dos magistrados ingressou na carreira no período compreendido entre 2010 e 2013; 17,6 % no período compreendido entre 2005 e 2009; 13% no período compreendido entre 2000 e 2004; enquanto que o restante 46,9% ingressou na carreira no período compreendido entre 1970 e 1999.

No que tange a distribuição de cargos quanto ao sexo, os cargos da magistratura são preenchidos por 63,5% de pessoas do sexo masculino e 36,5% do sexo feminino. Já em relação ao quesito cor/raça, a magistratura paranaense é composta por 90,6% de brancos, 5,5% de negros (4,8% de pardos e 0,8% de pretos), 3,8% de amarelos e 0,0% de indígenas. Do total de magistrados paranaenses, somente 1% se autodeclara deficiente.

Em relação à nacionalidade, 99,8% são brasileiros, contra 0,2% de brasileiros naturalizados ou portugueses equiparados. Deste total, 64% são paranaenses contra 36% naturais de outros estados.

4.2.2. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – servidores

No tocante aos servidores do TJPR, o Censo do Poder Judiciário (2013) obteve um índice de respostas de 71%, dentro do qual 71,2% trabalham no 1º Grau de Jurisdição, enquanto 28,8% no 2º Grau de Jurisdição, dos quais: 79,9% atuam na área judiciária e 20,1% na área administrativa. Apurou-se também, que 50,7% dos servidores ingressou no quadro do TJPR entre 2010 e 2013; 17,1% no período compreendido entre 2005 e 2009; 6,7% entre os anos de 2000 e 2004; e o restante 25,4% ingressou antes de 1970 até 1999.

Os cargos de servidores com relação a disposição por gênero estão preenchidos por 43,8% de homens e 56,2% de mulheres e quanto à composição racial, 85,5% dos servidores do TJPR são brancos, 10% são negros (8,2% pardos e 1,8% pretos), 4,3% amarelos e 0,1% indígenas.

Somente 1% dos servidores se autodeclara deficiente e do total de servidores analisados, 98,3% não ingressou por cotas para deficiente, contra 1,7% que utilizou as cotas como mecanismo de ingresso. O período compreendido entre 2008 e 2013, 3% dos servidores que ingressaram no serviço público optaram por cotas para deficientes. Já em relação à nacionalidade, os cargos de servidores estão ocupados por 99,8% de brasileiros e 0,2% de brasileiros naturalizados ou portugueses equiparados. Do percentual de brasileiros, 81,5% são naturais do Paraná e 18,5% de outros estados.

Por se tratar de um levantamento prévio para implementação da política de cotas raciais nos concursos do Poder Judiciário, principalmente em âmbito federal, o questionário do Censo do Poder Judiciário não perguntou se o ingresso de magistrados e servidores negros se deu através de cotas raciais, ignorando o fato de que Estados como Paraná e Mato Grosso do Sul estão na vanguarda na adoção de políticas de inclusão.

4.3. Análise dos concursos da educação

A abordagem dos concursos públicos de Professores da Educação Básica e Professores Pedagogos da Secretaria de Estado da Educação do Paraná priorizou análise de três grupos de amostras dos certames realizados no período compreendido entre 2004 e 2014.

O primeiro grupo é constituído pelos concursos 34/2004, 35/2004 e 37/2004, que preenchem, respectivamente, cargos de Professores de Educação Artística, Física e Química; Filosofia e Sociologia; Professor Pedagogo da Educação Básica. Em seguida, desponta o grupo constituído pelo concurso 09/2007, voltado para o provimento dos cargos de Professores Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, Geografia, História, Educação Física, Arte, Química, Física, Biologia, Filosofia e Inglês e concurso 10/2007, para Professor Pedagogo da Educação Básica.

Por fim, o grupo constituído pelo concurso 17/2013 visa ao provimento dos cargos de Professores das disciplinas de Arte, Biologia, Ciências, Educação Física, Filosofia, Geografia, Física, Geografia, História, Espanhol, Inglês, Matemática, Pedagogia, Português, Química e Sociologia.

A opção pelos mencionados certames se deve ao fato de se tratarem de concursos de abrangência estadual com grande oferta de vagas e ainda que desprezando as disciplinas de línguas estrangeiras modernas (como nos casos do Italiano, Francês e Alemão no Edital nº 35/2004, e ainda, o Espanhol e Alemão no Edital nº 09/2007) que não ofertavam vagas reservadas, tais concursos permitem a mensuração de resultados da política pública estudada.

4.3.1. Análise dos concursos de 2004

Os concursos 34/2004, 35/2004 e 37/2004 foram realizados simultaneamente por instituição contratada. Conforme os editais nº 34/2004, 35/2004 e 37/2004, esses concursos contemplaram a reserva de vagas para afrodescendentes e deficientes nos moldes da legislação vigente, com expressa previsão nos itens 3.4 e 3.5 dos mencionados editais, considerando afrodescendência através da simples autodeclaração no ato da inscrição, conforme item 3.4.3, com as advertências legais de praxe: em caso de detecção de falsidade eliminação do concurso, ou se já nomeado à pena de exoneração.

Em linhas gerais, tratam-se de concursos compostos por provas objetivas e de títulos para provimento de cargos de nível superior, com vagas distribuídas pelos Núcleos Regionais de Educação, conforme as disposições dos editais.

4.3.1.1. Concurso nº 34/2004

Conforme edital nº 34/2004, foram ofertadas 362 vagas para os cargos de Professor da Educação Básica assim distribuídas: 302 vagas de ampla concorrência, 33 vagas reservadas para afrodescendentes e 27 vagas reservadas para deficientes.

A partir do edital nº 52/2004 do concurso, pode-se verificar que para as disciplinas de Educação Artística, Física e Química obtiveram mais inscritos do que as vagas ofertadas para as vagas de ampla concorrência. Porém, em relação às vagas reservadas, houve menos inscritos do que o total de vagas ofertadas, ou seja, para as 33 vagas para afrodescendentes, inscreveram-se 29 candidatos, à exceção da disciplina de Física, na qual, para as 12 vagas ofertadas, inscreveram-se 16 candidatos. Da mesma forma, para o total de 27 vagas reservadas para deficientes, somente cinco candidatos se inscreveram.

Analisando os resultados finais do edital nº 86/2004, verifica-se que, em relação às disciplinas de Educação Artística, Física e Química, as vagas destinadas à ampla concorrência

possuem números de aprovados muito superior às vagas ofertadas, ao passo que nas vagas reservadas, há o inverso: apresentam números inferiores de aprovação em relação às vagas ofertadas. De modo geral, das 33 vagas reservadas para afrodescendentes, apenas 11 candidatos foram aprovados e em relação às vagas reservadas para deficientes, houve apenas uma aprovação (disciplina de Química).

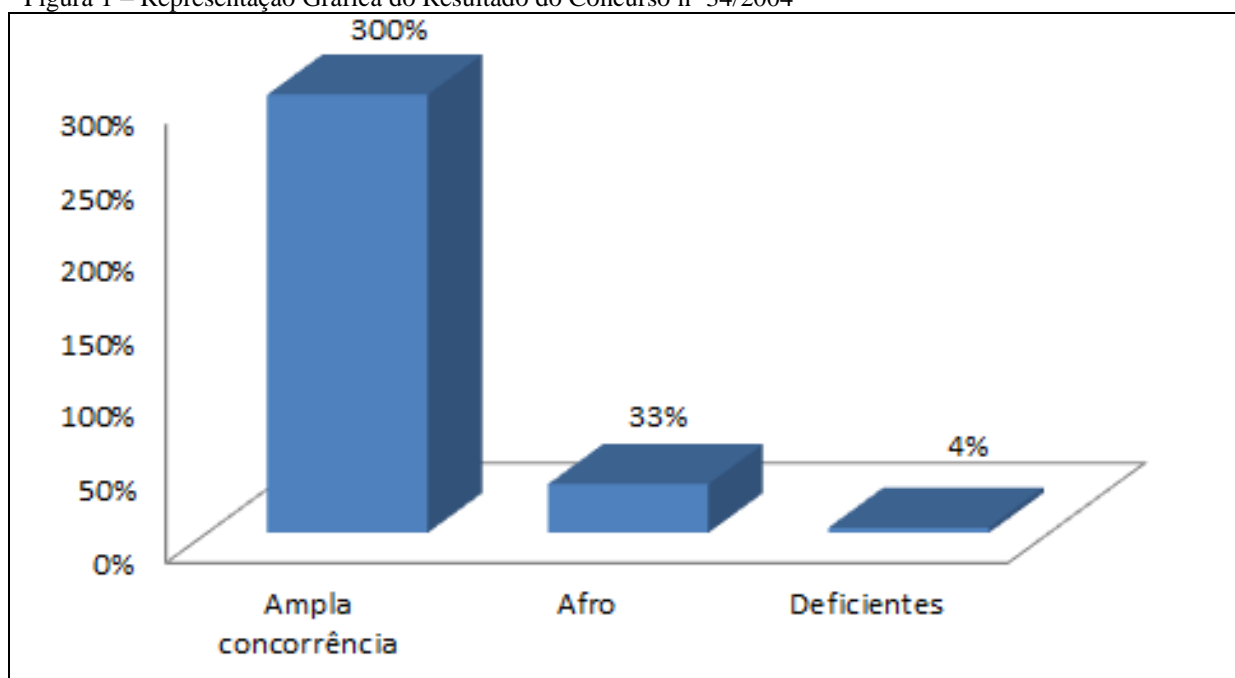
Com um olhar mais apurado para os resultados trazidos, especialmente em relação às vagas reservadas para afrodescendentes, desagregando por disciplina, verifica-se que das 18 vagas oferecidas para Educação Artística houve apenas três aprovações, em relação à disciplina de Física, das 12 vagas ofertadas, somente seis foram preenchidas e ainda, no que diz respeito à disciplina de Química, das três ofertas de vagas reservadas, duas foram ocupadas.

Em termos percentuais, isso implica dizer que a disciplina de Educação Artística possuiu um índice de aprovação com relação às vagas de ampla concorrência de 371%. No que diz respeito às vagas reservadas para afrodescendentes, de 17% e quanto às vagas reservadas para deficientes, de 0%. Já a disciplina de Física possuiu um índice de aprovação de 265% em relação às vagas de ampla concorrência, de 50% no que diz respeito às vagas reservadas para afrodescendentes e de 0% quanto às vagas reservadas para deficientes. Por fim, na disciplina de Química, mesmo tendo um número pequeno de inscritos se comparada às disciplinas anteriores, tem-se um índice de aprovação de aproximadamente 510% em relação às vagas de ampla concorrência, 67% no que diz respeito às vagas reservadas para afrodescendentes e 50% no tocante às vagas reservadas para deficientes.

Em geral, as vagas de ampla concorrência tiveram uma aprovação de aproximadamente 300%, enquanto as reservadas para afrodescendentes de 33,33%, e as reservadas para deficientes de 3,7%.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos no Concurso nº 34/2004, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes.

Figura 1 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso n° 34/2004



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (34/2004 e 86/2004) do concurso da Secretaria de Educação.

A distribuição dos resultados das vagas reservadas para afrodescendentes conforme o gênero é de seis mulheres e cinco homens, da seguinte forma: disciplina de Educação Artística, duas mulheres e um homem; disciplina de Física, duas mulheres e quatro homens; disciplina de Química duas mulheres.

No que se refere à origem dos aprovados, conforme o registro geral (documento de identificação) que consta no edital, todos são naturais ou naturalizados do Estado.

4.3.1.2. Concurso n° 35/2004

Conforme edital n° 35/2004, foram ofertadas, no total, 537 vagas para os cargos de Professor da Educação Básica, das quais, 412 vagas de ampla concorrência (não contabilizadas as vagas de línguas estrangeiras modernas de Alemão, Francês e Italiano por não disporem de vagas reservadas), 50 vagas reservadas para afrodescendentes e 40 vagas reservadas para deficientes.

O edital de concurso n° 53/2004 permite verificar que para as disciplinas de Filosofia, Sociologia e Espanhol, no que diz respeito às vagas de ampla concorrência, houve mais candidatos inscritos do que vagas reservadas, já em relação às vagas reservadas, para o total de 50 vagas, inscreveram-se 59 candidatos afrodescendentes (apenas a disciplina de Espanhol

apresentou número de candidatos inscritos inferior às vagas ofertadas), de maneira contrária, do total de 40 vagas reservadas para deficientes somente inscreveram-se cinco candidatos.

Analisando os resultados finais contido no edital nº 87/2004, em relação às disciplinas de Filosofia, Sociologia e Espanhol, infere-se que as vagas destinadas à ampla concorrência possuem números de aprovados muito superior às vagas ofertadas e as vagas reservadas se comportam de maneira inversa, apresentado números inferiores de aprovação em relação às vagas ofertadas: das 50 vagas reservadas para afrodescendentes, apenas 33 candidatos foram aprovados e em relação às vagas reservadas a deficientes, apenas dois candidatos foram aprovados (disciplina de Filosofia).

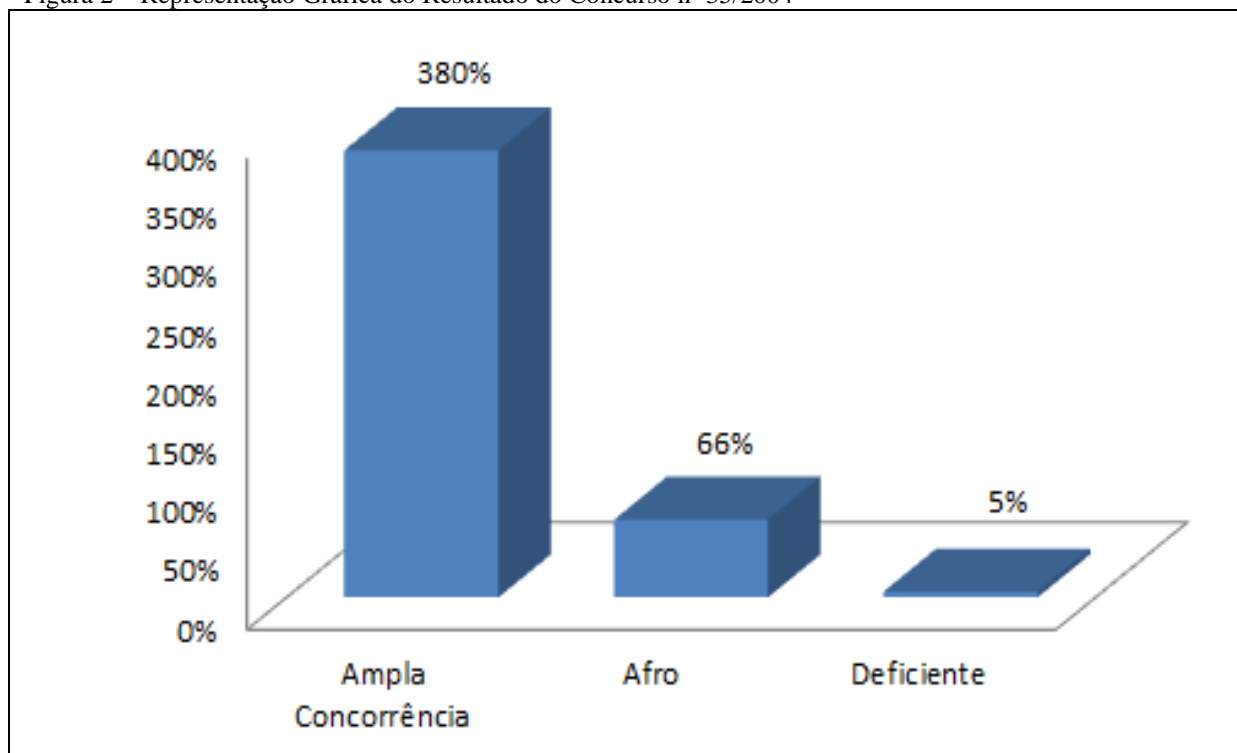
Com um olhar mais apurado para os resultados trazidos, em especial no que se refere às vagas reservadas para afrodescendentes, desagregando por disciplina, pode-se verificar que das 20 vagas oferecidas para Filosofia, houve 14 aprovações, em relação à disciplina de Sociologia, das 17 vagas ofertadas, 14 foram preenchidas e ainda, no que diz respeito à disciplina de Espanhol, das 13 vagas reservadas ofertadas, 5 foram ocupadas.

Em termos percentuais, pode-se afirmar que a disciplina de Filosofia possuiu um índice de aprovação de 186% em relação às vagas de ampla concorrência, de 70% no que diz respeito às vagas reservadas para afrodescendentes e de 15% quanto às vagas reservadas para deficientes. A disciplina de Sociologia, por sua vez, possuiu um índice de aprovação de 364% em relação às vagas de ampla concorrência, de 82% no tocante às vagas reservadas para afrodescendentes e de 0% no que diz respeito às vagas reservadas para deficientes. Por fim, a disciplina de Espanhol apresentou um índice de aprovação de aproximadamente 442% nas vagas de ampla concorrência, de 38% nas vagas reservadas para afrodescendentes e de 0% nas vagas reservadas para deficientes.

Em geral, as vagas de ampla concorrência tiveram uma aprovação de aproximadamente 380%, enquanto as vagas reservadas para afrodescendentes atingiram 66% de aprovação e as vagas reservadas para deficientes, 5%.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos no Concurso nº 35/2004, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes.

Figura 2 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso n° 35/2004



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (35/2004 e 87/2004) do concurso da Secretaria de Educação.

No que toca à distribuição dos resultados das vagas reservadas para afrodescendentes em relação ao gênero, 15 mulheres são mulheres e 18 são homens, distribuídos da seguinte forma: na disciplina de Filosofia, quatro mulheres e dez homens; na de Sociologia, seis mulheres e oito homens e na de Espanhol cinco mulheres.

Em relação à origem dos aprovados, conforme o registro geral (documento de identificação) que consta no edital, na disciplina de Filosofia há três aprovados do Estado de São Paulo. No que diz respeito à disciplina de Sociologia, um aprovado veio do Estado do Mato Grosso do Sul e, por fim, todas as aprovadas na disciplina de Espanhol são naturais ou naturalizadas do Estado.

4.3.1.3. Concurso n° 37/2004

Conforme edital n° 37/2004, foram ofertadas, no total, 3.044 vagas para os cargos de Professor Pedagogo, na seguinte distribuição: 2.575 vagas de ampla concorrência, 306 vagas reservadas para afrodescendentes e 163 vagas reservadas para deficientes.

Com base no edital n° 55/2004, pode-se verificar que para o cargo de Professor Pedagogo, no tocante às vagas de ampla concorrência, houve um número superior de

candidatos inscritos às vagas ofertadas e, da mesma forma, em relação às vagas reservadas para afrodescendentes, para o total 306 vagas, inscreveram-se 337 candidatos. No entanto, em relação às vagas reservadas para deficientes, do total de 163, somente 87 candidatos se inscreveram.

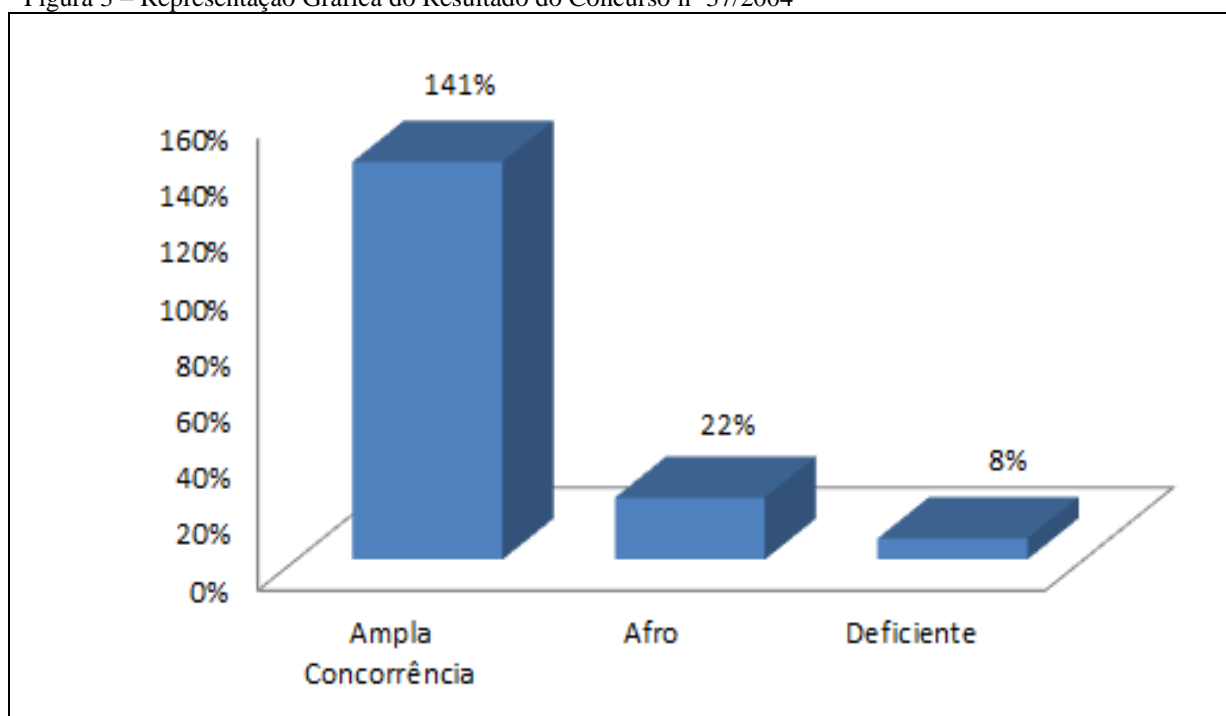
Analisando os resultados finais do edital nº 89/2004, tem-se que em relação ao cargo de Professor Pedagogo, as vagas destinadas à ampla concorrência possuem números de aprovados muito superior às ofertadas, já nas vagas reservadas o quadro é inverso, pois apresenta números inferiores de aprovação em relação às vagas ofertadas: das 306 vagas reservadas para afrodescendentes, apenas 67 candidatos foram aprovados e em relação às reservadas à deficientes, apenas 12 candidatos foram aprovados.

No que diz respeito ao número de candidatos inscritos, conforme edital nº 55/2004, tanto as vagas de ampla concorrência quanto as reservadas para afrodescendentes tiveram números de candidatos superiores ao de vagas oferecidas, de maneira diversa, para as 163 vagas reservadas para deficientes se inscreveram 87 candidatos.

Em termos percentuais isso quer dizer que as vagas de ampla concorrência tiveram uma aprovação de aproximadamente 141,5%, enquanto que as vagas reservadas para afrodescendentes de 22% e as reservadas para deficientes de 7,5%.

A representação gráfica a seguir apresenta os resultados do Concurso nº 37/2004.

Figura 3 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 37/2004



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (37/2004 e 89/2004) do concurso da Secretaria de Educação.

A distribuição do resultado das vagas reservadas para afrodescendentes conforme o gênero para o cargo de Professor Pedagogo é de 54 mulheres e 13 homens e em relação a origem dos aprovados, dado obtido conforme o registro geral (documento de identificação) que consta no edital, cinco candidatos são de outros Estados: três do Estado de São Paulo, um da Bahia e um do Distrito Federal.

Os resultados obtidos demonstram que as vagas reservadas tanto para afrodescendentes quanto para deficientes estão longe do ideal de 100% (correspondente à ocupação dos 10% de vagas reservadas para afrodescendentes, e dos 5% de vagas reservadas para deficientes).

As variações nos índices percentuais não podem ser consideradas como resultado de melhora ou piora na taxa de ocupação de cargos em razão de que não se tratam dos mesmos cargos para as mesmas áreas, bem como, não foram ofertadas o mesmo número de vagas nas amostras em questão.

4.3.2. Análise do concurso de 2007

Os concursos 9/2007 e 10/2007 foram realizados simultaneamente por instituição contratada e, conforme os editais, contemplaram a reserva de vagas para afrodescendentes e deficientes nos moldes da legislação vigente, com expressa previsão nos itens 3.6 e 3.7 dos mencionados editais, considerando afrodescendência através da simples autodeclaração no ato da inscrição, conforme item 3.6.2, com as advertências legais de praxe: em caso de detecção de falsidade eliminação do concurso, ou se já nomeado à pena de exoneração.

Em linhas gerais, tratam-se de concursos compostos por provas objetivas e de títulos para provimento de cargos de nível superior, com vagas distribuídas pelos Núcleos Regionais de Educação, conforme as disposições dos editais.

Conforme edital nº 09/2007 – Anexo III, foram ofertadas no total 11.099 vagas para os cargos de Professor da Educação Básica, sendo: 9.159 vagas de ampla concorrência, 1219 vagas reservadas para afrodescendentes e 721 vagas reservadas para deficientes.

No mesmo sentido no edital nº 10/2007 – Anexo III, foram ofertadas no total 785 vagas para os cargos de Professor Pedagogo, sendo: 645 vagas de ampla concorrência, 88 vagas reservadas para afrodescendentes e 52 vagas reservadas para deficientes.

A partir do Anexo II do edital nº 19/2007 do concurso, pode-se verificar que todas as vagas reservadas para afrodescendentes tiveram números de candidatos inscritos superior às

vagas ofertadas, com exceção das disciplinas de Arte (Educação Artística) e Física. Voltando-se mais especificamente para as disciplinas de Matemática, Geografia, Arte (Educação Artística) e Física e para as respectivas 207, 225, 215 e 77 vagas ofertadas, inscreveram-se respectivamente 287, 253, 60 e 37 candidatos.

Analisando os resultados finais contidos no edital nº 23/2007, nota-se que em relação às disciplinas de Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, Geografia, História, Educação Física, Arte, Química, Biologia, Filosofia e Inglês, bem como, para cargo de Professor Pedagogo, as vagas destinadas à ampla concorrência, com exceção do cargo de Professor para as disciplinas de Arte e Física, todos os cargos ofertados apresentam números de aprovados muito superior às vagas ofertadas.

No tocante às vagas reservadas para afrodescendentes, com exceção das disciplinas de Matemática, Geografia, Arte e Física, que ofertaram respectivamente 207, 225, 215 e 77 vagas e obteve-se uma aprovação de apenas 203, 207, 47 e 25 candidatos. Todos os demais cargos foram preenchidos por números de aprovações superiores às vagas ofertadas. Mesma sorte não tiveram as vagas reservadas à deficientes, que em nenhuma das oportunidades tiveram número de candidatos aprovados igual ou superior às vagas ofertadas.

Um olhar mais apurado para os resultados trazidos, especialmente em relação às vagas reservadas para deficientes e desagregando por disciplina, permite aferir que das 48 vagas oferecidas para Língua Portuguesa houve 12 aprovações; em relação à disciplina de Matemática, das 113 vagas ofertadas, apenas oito foram preenchidas; das 38 vagas oferecidas para a disciplina de Ciências, 12 candidatos foram aprovados; das 122 vagas ofertadas para a disciplina de Geografia, apenas 16 foram preenchidas; das 59 vagas destinadas à disciplina de História, preencheu-se somente 18; das 59 vagas disponíveis para a disciplina de Educação Física, dez foram ocupadas; em relação à disciplina de Arte, das 117 vagas disponíveis, quatro foram preenchidas; no que diz respeito à disciplina de Química, das 39 vagas ofertadas, novamente, quatro aprovações; das 49 vagas da disciplina de Física, apenas duas aprovações; das 25 disponíveis em Biologia, sete aprovações; das 20 vagas ofertadas para a disciplina de Filosofia, apenas quatro aprovações e ainda, no que diz respeito à disciplina de Inglês, das 32 vagas, cinco foram ocupadas. Por fim, em relação às 52 vagas ofertadas para o cargo de Professor Pedagogo, apenas 38 foram preenchidas.

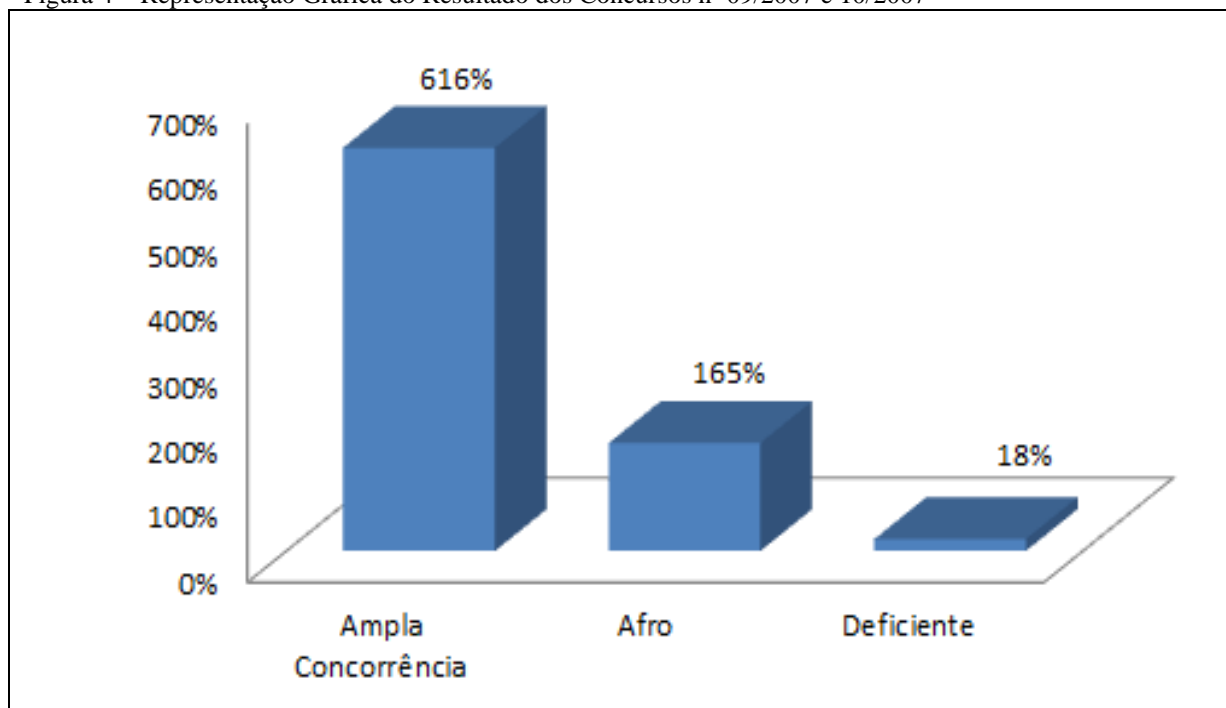
Em termos percentuais, desagregado por disciplina, as vagas para o cargo de Professor da Educação Básica foram ocupadas da seguinte forma: Língua Portuguesa 1270% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 353% de aprovação nas vagas reservadas para afrodescendentes e 25% de aprovação nas vagas reservadas para deficientes. Matemática

346% aprovados nas vagas de ampla concorrência, 98% das vagas reservadas para afrodescendentes e 7,1% de aprovados nas vagas reservadas para deficientes. A disciplina de Ciências obteve 1052% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 206% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 32% nas vagas reservadas para deficientes, já a disciplina de Geografia teve 293% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 92% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 13% de aprovação nas vagas reservadas para deficientes. No caso de História, 863% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 300% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 32% nas reservadas para deficientes. Educação Física contou com 804% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 250% nas reservadas para afrodescendentes e 18% nas vagas para deficientes. Em relação à disciplina de Arte, houve 99% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, 22% nas reservadas para afrodescendentes, e 3,5% para deficientes; Química teve 276% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, 188% para afrodescendentes e 10,5% nas vagas reservadas para deficientes. Em relação à Física, nota-se 170% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, seguidos de 33% nas reservadas para afrodescendentes e 4,1% para deficientes e quanto à disciplina de Biologia, há 1383% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 210% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 28% para deficientes. Já quanto à disciplina de Filosofia, nota-se 530% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 165% nas reservadas para afrodescendentes e 20% para deficientes. As vagas para preenchimento do cargo de professor ou professora de Inglês teve 2115% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 350% nas reservadas para afrodescendentes e 15% nas vagas para deficientes. Por fim, as vagas para o cargo de Professor Pedagogo tiveram um índice de aprovação de 217% nas vagas de ampla concorrência, 465% em relação às vagas reservadas para afrodescendentes e 74% nas vagas reservadas para deficientes.

Em geral, as vagas de ampla concorrência tiveram uma aprovação de aproximadamente 616% de candidatos, enquanto as reservadas para afrodescendentes de 165%, e as reservadas para deficientes 18%.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos nos Concurso nº 09/2007 e 10/2007, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes.

Figura 4 – Representação Gráfica do Resultado dos Concursos nº 09/2007 e 10/2007



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (09/2007, 10/2007 e 23/2007) do concurso da Secretaria de Educação.

A distribuição dos resultados das vagas reservadas para afrodescendentes conforme o gênero atende ao montante de 1433 mulheres, 752 homens e dois indeterminados, distribuídos da seguinte forma: disciplina de Língua Portuguesa 213 mulheres, 68 homens, e um indeterminado; disciplina de Matemática 119 mulheres e 84 homens; disciplina de Ciências 79 mulheres e 42 homens; disciplina de Geografia 108 mulheres, 98 homens e um indeterminado; disciplina de História 161 mulheres e 125 homens; disciplina de Educação Física 106 mulheres e 156 homens; disciplina de Artes 33 mulheres e 14 homens; disciplina de Química 91 mulheres e 29 homens; disciplina de Física 12 mulheres e 13 homens; disciplina de Biologia 46 mulheres e 26 homens; disciplina de Filosofia cinco mulheres e 36 homens; disciplina de Inglês 80 mulheres e 32 homens; e por fim, cargo de Professor Pedagogo 380 mulheres e 29 homens.

Em relação à origem dos aprovados, conforme o registro geral (documento de identificação) que consta do edital, a disciplina de Língua Portuguesa teve dez aprovados de outros Estados: seis do Estado de São Paulo, dois do Estado de Santa Catarina, um do Estado de Rondônia, e um do Estado do Rio de Janeiro; a disciplina de Matemática teve sete aprovados de outros Estados: cinco do Estado de São Paulo, um do Estado do Mato Grosso do Sul, e um do Estado do Rio Grande do Sul; a disciplina de Ciências teve um aprovado do Estado da Bahia; a disciplina de Geografia teve 15 aprovados de outros Estados: nove do

Estado de São Paulo, um do Estado do Rio Grande do Sul, três do Estado de Santa Catarina, um do Estado do Rio de Janeiro, e um do Estado do Mato Grosso; a disciplina de História teve 12 aprovados de outros Estados, na seguinte disposição: quatro do Estado do Rio Grande do Sul, cinco do Estado de São Paulo, dois do Estado do Espírito Santo, e um do Mato Grosso; a disciplina de Educação Física teve 20 aprovados de outros Estados: 13 do Estado de São Paulo, um do Estado do Piauí, um do Estado do Rio Grande do Norte, um do Mato Grosso do Sul, um do Distrito Federal, dois do Estado de Minas Gerais, e um do Estado de Santa Catarina. Na disciplina de Artes, nota-se três aprovados de outros Estados: um do Estado de Santa Catarina, um do Estado de São Paulo e um do Estado da Bahia e na disciplina de Química, dois aprovados de outros Estados: um do Estado de Pernambuco, e um do Estado do Rio de Janeiro. Na disciplina de Física, há um aprovado do Estado de São Paulo e em Biologia, dois aprovados de outros Estados, respectivamente Bahia e Santa Catarina. Quanto à disciplina de Filosofia, há um aprovado do Estado de Pernambuco, um do Estado de São Paulo, e um do Estado da Bahia. Na disciplina de Inglês, todos os aprovados são naturais ou naturalizados do Estado do Paraná e, por fim, o cargo de Professor Pedagogo teve oito aprovados de outros Estados: seis do Estado de São Paulo, um do Estado de Santa Catarina, e um do Estado do Rio Grande do Sul.

Os resultados obtidos demonstram que as vagas reservadas para afrodescendentes apresentaram, no geral, índice de aprovação de candidatos superior às vagas ofertadas, no entanto, as vagas reservadas para deficientes apresentaram índice de aprovação ínfimo, longe do ideal de 100% (correspondente à ocupação dos 10% de vagas reservadas para afrodescendentes, e dos 5% de vagas reservadas para deficientes).

Pode-se afirmar com relação às vagas reservadas para afrodescendentes no que diz respeito às disciplinas de Arte (Educação Artística) e Física, que o seu não preenchimento se deu pela ausência de mão-de-obra interessada, em razão do número de candidatos inscritos ser inferior ao número de vagas ofertadas. Já no que diz respeito às disciplinas de Matemática e Geografia, o índice de aprovação nas vagas reservadas para afrodescendentes foi próximo ao ideal, ou seja, superior a 90%.

4.3.3. Análise do concurso de 2013

O concurso 17/2013 foi realizado por instituição contratada, conforme o Edital nº 17/2013, e contemplou a reserva de vagas para afrodescendentes e deficientes nos moldes da

legislação vigente, com expressa previsão nos itens 4 e 3 do mencionados no edital, considerando afrodescendência através da simples autodeclaração no ato da inscrição, conforme item 4.3, com as advertências legais de praxe: em caso de detecção de falsidade eliminação do concurso, ou se já nomeado à pena de exoneração.

Em linhas gerais, tratam-se de concursos compostos por provas objetivas e subjetivas, prova didática com arguição e provas de títulos para provimento de cargos de nível superior, com vagas distribuídas pelos Núcleos Regionais de Educação, conforme as disposições dos editais.

Conforme Edital nº 17/2013 – Anexo I, foram ofertadas no total 13.771 vagas para os cargos de Professor da Educação Básica e Professor Pedagogo na seguinte disposição: 11.576 vagas de ampla concorrência, 1368 vagas reservadas para afrodescendentes e 827 vagas reservadas para deficientes.

A partir do anexo I do Edital nº 41/2013 do concurso, verifica-se que para as disciplinas de Arte, Biologia, Ciências, Educação Física, Filosofia, Física, Geografia, História, Espanhol, Inglês, Matemática, Português, Química e Sociologia e para cargo de Professor Pedagogo, no que diz respeito às vagas de ampla concorrência, houve mais candidatos inscritos do que vagas ofertadas, já em relação às vagas reservadas para afrodescendentes, com exceção da disciplina de Física (78 vagas ofertadas com apenas 65 candidatos inscritos) todos os demais cargos tiveram número de candidatos superior às vagas ofertadas. No tocante às vagas reservadas para deficientes, a proporção é inversamente contrária, ou seja, de todos os cargos ofertados apenas o de Professor Pedagogo apresentou número de candidatos superior às vagas reservadas (78 vagas para 154 candidatos inscritos).

O concurso em questão apresentou resultados que fogem ao padrão de normalidade, pois mesmo vagas de ampla concorrência apresentaram índices de aprovações muito inferiores às vagas ofertadas. Houve exceção apenas nas disciplinas de Biologia, Educação Física, História, Português e cargo de Professor Pedagogo, os quais possuíam respectivamente os seguintes números de vagas: 253, 354, 412, 318 e 1102 e apresentaram respectivamente: 747, 613, 596, 1544 e 3600 aprovados.

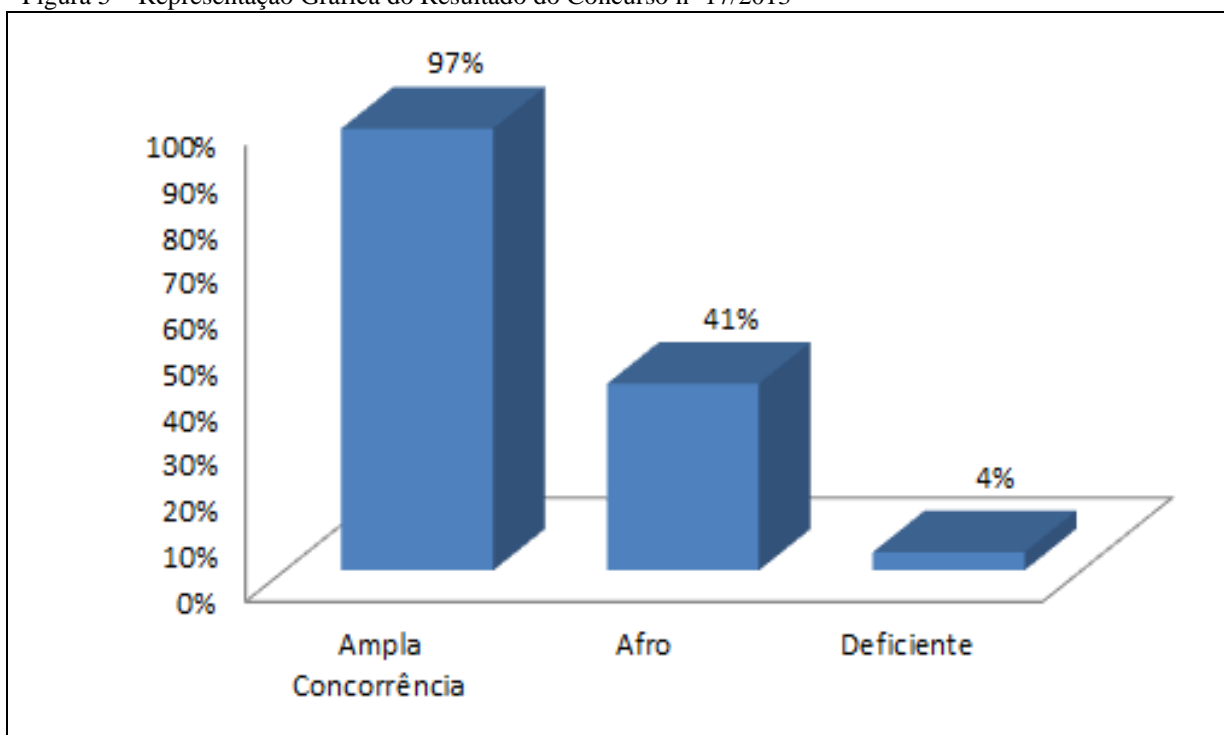
Com relação às vagas reservadas para afrodescendentes todas tiveram números de aprovações inferiores às vagas ofertadas com exceção da disciplina de Português e do cargo de Professor Pedagogo, os quais respectivamente ofertavam 38 e 134 vagas e tiveram a aprovação de 65 e 211 candidatos. Da mesma forma, no que diz respeito às vagas reservadas para deficientes, todas as vagas tiveram níveis de aprovação muito inferiores ao número ofertado.

Em termos percentuais, conforme o resultado final do concurso (segundo anexos I, II e III do Edital nº 141/2014), desagregado por disciplina, as vagas para o cargo de Professor da Educação Básica foram ocupadas da seguinte forma: Arte com 44% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 17% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 10% para deficientes; Biologia com 295% aprovados em vagas de ampla concorrência, 65% na reserva para afrodescendentes e 16% na reserva para deficientes; Ciências, com 98% de aprovação em vagas de ampla concorrência, 40% de aprovação nas vagas reservadas para afrodescendentes e 0% de aprovação nas vagas reservadas para deficientes. Educação Física aparece com 173% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 118% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 0% nas vagas reservadas para deficientes; Filosofia teve 24% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 13% para afrodescendentes e 1% para deficientes. A disciplina de Física aparece com 2% de aprovação nas vagas de ampla concorrência e 0% tanto nas vagas reservadas para afrodescendentes quanto nas para deficientes; Geografia teve 99% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, 48% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 6% nas reservadas para deficientes, ao passo que em História houve 145% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, 57% de nas reservadas para afrodescendentes e 0% para deficientes. No caso das disciplinas de Espanhol e Inglês, observa-se, respectivamente, 64% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, 17% nas reservadas para afrodescendentes e 3% nas vagas para deficientes e 87% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 24% nas vagas reservadas para afrodescendentes, e 4% nas vagas reservadas para deficientes. Para Matemática, nota-se 16% de aprovação em vagas de ampla concorrência, 7% em reservas para afrodescendentes e 0% para deficientes. Para Pedagogia, 327% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 157% nas vagas reservadas para afrodescendentes, e 17% nas vagas reservadas para deficientes e em Língua Portuguesa, 486% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 171% em relação às vagas reservadas para afrodescendentes e 10% nas reservadas para deficientes. Em Química, houve 58% de aprovação nas vagas de ampla concorrência, 17% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 0% de aprovação nas reservadas para deficientes. Por fim, em Sociologia, houve 17% de aprovados nas vagas de ampla concorrência, 10% nas vagas para afrodescendentes e 0% nas reservadas para deficientes.

Em geral as vagas de ampla concorrência tiveram uma aprovação de aproximadamente 97%, enquanto às vagas reservadas para afrodescendentes de 41%, e vagas reservadas para deficientes 4%.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos no Concurso n° 17/2013, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes.

Figura 5 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso n° 17/2013



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (17/2013 e 141/2014) do concurso da Secretaria de Educação.

A distribuição dos resultados das vagas reservadas para afrodescendentes conforme o gênero é de 392 mulheres, 174 homens e dois indeterminados, da seguinte forma: disciplina de Arte 30 mulheres e 11 homens; disciplina de Biologia 11 mulheres e sete homens; disciplina de Ciências, 15 mulheres e seis homens; disciplina de Educação Física, 22 mulheres e 25 homens; disciplina de Filosofia, seis mulheres e 14 homens; disciplina de Física, nenhuma mulher e nenhum homem; disciplina de Geografia, 28 mulheres e 31 homens; disciplina de História, oito mulheres e 18 homens; disciplina de Espanhol, seis mulheres e um homem; disciplina de Inglês, 12 mulheres e nove homens; disciplina de Matemática, um indeterminado e três homens; cargo de Professor Pedagogo, 191 mulheres e 20 homens; disciplina de Português, 46 mulheres e 19 homens; disciplina de Química, três mulheres, três homens e um indeterminado; e por fim, disciplina de Sociologia, 14 mulheres e sete homens.

Em relação à origem dos aprovados, conforme o registro geral (documento de identificação) que consta do Edital, a metodologia empregada pela instituição que realizou o certame (apenas divulgando o número) não permite se verificar de forma explícita a origem do órgão expedidor. Porém, através de consulta do número junto ao Instituto de Identificação do Paraná, por meio do método de exclusão, pode-se concluir que os aprovados nas vagas reservadas para afrodescendentes que não possuem documento de identidade expedido pelo Estado do Paraná são: na disciplina de Arte, três dos aprovados; na disciplina de Educação Física apenas um dos aprovados; na disciplina de Filosofia três dos aprovados; na disciplina Geografia, três dos aprovados; na disciplina de História, dois dos aprovados; na disciplina de Espanhol, um dos aprovados; disciplina de Inglês, um dos aprovados; no cargo de Professor Pedagogo três dos aprovados; na disciplina de Português, três dos aprovados e na disciplina de Sociologia, seis dos aprovados. Todas as demais disciplinas possuem aprovados naturais ou naturalizados do Estado do Paraná.

Os resultados vislumbrados demonstram que neste certame, o número de aprovações, mesmo nas vagas de ampla concorrência, foi inferior às vagas ofertadas. No que diz respeito às vagas reservadas tanto para afrodescendentes quanto para deficientes, nota-se que estão longe do ideal de 100% (correspondente à ocupação dos 10% de vagas reservadas para afrodescendentes, e dos 5% de vagas reservadas para deficientes).

As variações nos índices percentuais não podem ser consideradas como resultado de melhora ou piora na taxa de ocupação de cargos em razão de que não se tratam dos mesmos cargos para as mesmas áreas, bem como, não foram ofertadas o mesmo número de vagas nas amostras em questão.

4.4. Análise dos concursos para magistrados do Paraná

Durante o período compreendido entre 2004 e 2014 foram realizados 11 concursos públicos para o cargo de Juiz Substituto do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, sendo que nos anos de 2004 e 2007 ocorreram dois concursos, os quais, para efeitos quantitativos desta pesquisa, foram agregados aos seus respectivos anos e nos anos de 2008 e 2010 não foram iniciados concursos.

Uma primeira abordagem a partir dos editais permitiu verificar que ante a complexidade da natureza do cargo a ser preenchido, o concurso público para o cargo de Juiz Substituto é um processo seletivo longo, composto de várias etapas: inscrição preliminar,

prova objetiva, prova teórico-prática, sindicância de vida progressa e investigação social, prova oral e prova de títulos, por essa razão, da primeira à última seleção leva-se aproximadamente um ano.

No período compreendido entre 2004 a 2007 os concursos foram realizados pela própria instituição e não dispunham de vagas a serem preenchidas (cadastro de reserva), nem observaram a legislação vigente quanto à reserva de vagas para afrodescendentes ou deficientes. Dessa forma, dados critérios adotados por essa pesquisa para mensuração das aprovações dos candidatos negros, torna-se impossível afirmar que houve, no período em questão, a aprovação de candidato negro.

A partir de 2009, todos os certames foram realizados por instituições contratadas por licitação, com editais claros e objetivos quanto ao número de vagas disponíveis para ampla concorrência e as reservadas para afrodescendentes e deficientes. Estes processos também estipularam ao longo do certame, uma etapa de averiguação da condição de afrodescendente por Comissão formada por integrantes de instituições e organizações afrodescendentes e assistentes sociais do TJPR.

Os dados coletados nos cinco anos de efetiva aplicação da política de cotas raciais nos concursos para magistrados permitem afirmar que mesmo diante do alto número de inscritos nas vagas reservadas para afrodescendentes, houve poucas aprovações. O ano 2012, com quatro aprovações, foi o que teve o maior número de candidatos aprovados. Além disso, nota-se que existe uma ínfima diferença de gênero entre os aprovados no período em questão, dos quais, nove são mulheres e seis são homens, totalizando 15 aprovados, como procura detalhar a tabela a seguir.

Tabela 16 - Candidatos Inscritos versus Aprovados Afrodescendentes nos concursos da magistratura.

ANO	INSCRITOS AFRO	APROVADOS AFRO	APROVADOS AFRO MULHER	APROVADOS AFRO HOMEM	APROVADOS AFRO INDETER
2009	119	2	2	0	0
2011	251	3	2	1	0
2012	293	4	2	2	0
2013	297	3	1	2	0
2014	253	3	2	1	0

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (3/2010 e 27/2010; 4/2011 e 38/2012; 4/2012 e 35/2012; 3/2013 e 40/2014; 3/2014 e 45/2015) de concursos para magistrados.

Comparando a ocupação das vagas de ampla concorrência com as vagas reservadas para afrodescendentes e deficientes, verifica-se que as vagas destinadas à ampla concorrência tiveram um alto índice de aprovados, inclusive em números superiores às vagas ofertadas,

além de um grande contingente de candidatos para o cadastro de reservas. Para as vagas destinadas a afrodescendentes, no entanto, em três oportunidades, nos anos de 2011, 2012 e 2013, não foi possível preencher o mínimo de vagas ofertadas e em relação às vagas reservadas para deficientes, observa-se que somente no ano de 2012 houve aprovados, ainda assim, em número inferior às vagas ofertadas. Inversamente, no entanto, nos anos de 2009 e 2014, houve mais candidatos afrodescendentes aprovados do que vagas ofertadas.

Em cinco anos de cotas raciais nos concursos da magistratura paranaense, as vagas ofertadas de ampla concorrência foram preenchidas com 230% de aprovação, já os 10% de vagas reservadas à afrodescendentes foram preenchidas com apenas 88% de aprovação, enquanto os 5% de vagas reservadas para deficientes foram preenchidas com somente 40% de aprovação, conforme Tabela 17, a seguir:

Tabela 17 - Vagas Ofertadas versus Aprovados nos concursos da magistratura.

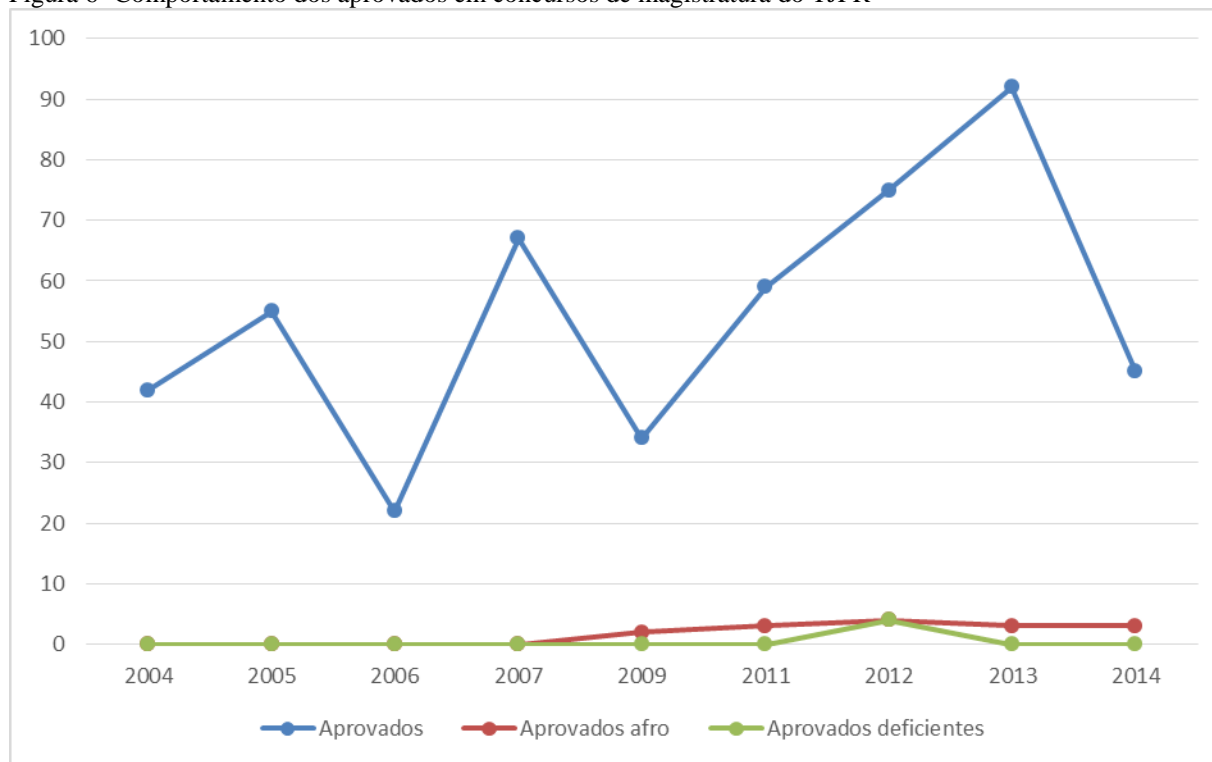
ANO	VAGAS GERAIS	VAGAS AFRO	VAGAS DEFICIENTES	APROVADOS GERAL	APROVADOS AFRO	APROVADOS DEFICIENTES
2009	7	1	1	34	2	0
2011	32	4	2	59	3	0
2012	39	5	3	75	4	4
2013	51	6	3	92	3	0
2014	4	1	1	45	3	0

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2009 e 27/2010; 1/2011 e 38/2012; 1/2012 e 35/2012; 1/2013 e 40/2014; 1/2014 e 45/2015) de concursos para magistrados.

A quantidade de aprovados nas vagas de ampla concorrência varia ao longo dos anos, mas a quantidade de aprovados para as vagas reservadas para afrodescendentes permanece praticamente constante, tendo uma leve variação no ano de 2012, quando chegou ao seu ápice com quatro aprovados. Em relação aos aprovados nas vagas destinadas à deficientes, as aprovações são apenas do ano de 2012, conforme buscou-se representar no gráfico a seguir.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos da magistratura sobretudo nos Concursos nº 01/2009, 01/2011, 01/2012, 01/2013 e 01/2014, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência (aprovados), vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes.

Figura 6- Comportamento dos aprovados em concursos de magistratura do TJPR



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2009 e 27/2010; 1/2011 e 38/2012; 1/2012 e 35/2012; 1/2013 e 40/2014; 1/2014 e 45/2015) de concursos para magistrados.

As características empregadas na realização dos concursos do TJPR, em especial no tocante ao emprego do número de inscrição, não permitem observar algumas questões pontuadas na análise anterior, quando do contexto dos cargos de professor. Assim, vários elementos tomados como elementos identificadores dos candidatos não puderam ser mensurados, fato que inviabilizou a metodologia empregada neste trabalho quanto à identificação da origem dos aprovados. Dessa forma, não é possível determinar se as vagas reservadas à afrodescendentes estão sendo preenchidas por candidatos de outros estados ou países.

4.5. Análise dos concursos servidores do Poder Judiciário

A abordagem dos concursos públicos de servidores do Poder Judiciário priorizou a análise de duas amostras dos certames realizados no período compreendido entre 2004 e 2014, os concursos 1/2005 e 1/2009, os quais se voltavam para provimento de cargos de nível médio e superior do quadro de 1º grau de jurisdição do Estado do Paraná, principalmente em razão do maior número vagas ofertadas, bem como, por possuírem uma maior amplitude em

razão de que condensam as vagas em todas as Comarcas do Estado, o que permite, em linhas gerais, uma melhor mensuração dos resultados da política pública estudada.

4.5.1. Análise do concurso de 2005

O concurso de 2005 foi realizado pela própria instituição e, conforme se verificou no edital nº 1/2005, contemplou a reserva de vagas para afrodescendentes e deficientes nos moldes da legislação vigente, com expressa previsão no item 12.3.6, de banca ou “perícia médica” para verificação da condição de afrodescendente.

No total foram oferecidas 906 vagas para cargos de nível médio dentre as quais, listase Auxiliar Administrativo, Auxiliar Administrativo dos Juizados Especiais, Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça dos Juizados Especiais, além de quinze vagas para cargos de nível superior para Contador e Avaliador dos Juizados Especiais e Secretário dos Juizados Especiais.

Essas vagas foram divididas em grupos, conforme os cargos e regiões judiciárias (determinadas pelo Código de Divisão e Organização Judiciária do Paraná, na época vigente pela Lei Estadual nº 14.277/2003) devidamente explicitadas pelo quadro ilustrativo do item 2.3.8, com explícita segmentação entre total de vagas, vagas (ampla concorrência), vagas reservadas afrodescendentes e vagas reservadas portadores de deficiência.

Os cargos de nível superior, por não disporem de vagas reservadas, foram desconsiderados neste estudo, pois através dos requisitos estabelecidos e da técnica empregada não se permite verificar o ingresso de candidatos afrodescendentes ou deficientes. Segundo o edital são considerados afrodescendentes aqueles que se declararem, no ato da inscrição, de cor preta ou parda ou de etnia negra, conforme os critérios definidos pelo IBGE, com as advertências de praxe quanto às sanções em caso de falsidade, sem prejuízo da declaração ser ratificada por banca de verificação ou “perícia médica” como condição para ser beneficiário das vagas reservadas.

Basicamente o concurso compreende as seguintes etapas: provas preliminares (objetivas) para os cargos de nível médio, provas preliminares (objetivas), discursivas e práticas para os cargos de nível superior e s provas de títulos para ambas às modalidades de cargos.

Os dados coletados a partir dos editais do concurso permitem verificar que somente em duas oportunidades os cargos não foram preenchidos por ausência de oferta de mão-de-

obra, são eles: o cargo de Auxiliar Administrativo da Região de Cascavel, no qual foram ofertadas quatro vagas de reserva, mas se classificaram apenas dois candidatos afrodescendentes, dos quais apenas um foi aprovado pela banca de verificação. Também, o cargo de Auxiliar Administrativo dos Juizados Especiais da Região de Ponta Grossa, em que foram ofertadas três vagas reservadas, mas somente um candidato foi classificado e aprovado pela banca de verificação. Em relação aos demais cargos de nível médio, todos foram preenchidos, inclusive com oferta de mão-de-obra superior do que a demanda oferecida, com destaque para as regiões de Curitiba, Londrina e Maringá.

Nos casos de candidatos classificados em número muito superior às vagas ofertadas, o Poder Público limitou a convocação de candidatos para a banca de verificação da condição de afrodescendência até determinada classificação.

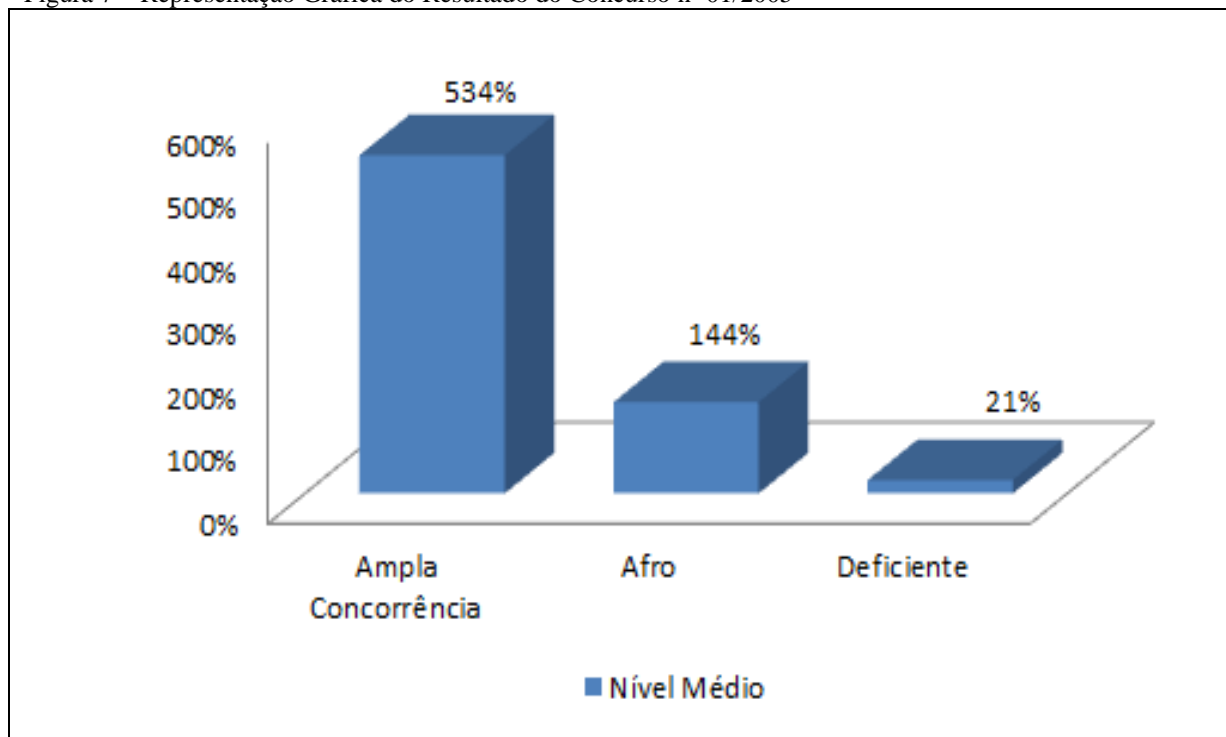
De acordo com o edital nº 6/2005 e a Ata da 14ª Reunião da Comissão Examinadora do Concurso, nos cargos de nível médio, das 756 vagas ofertadas de ampla concorrência, 4038 candidatos foram aprovados, já em relação às 87 vagas reservadas para afrodescendentes, o número de aprovados é de 125, e por fim, quanto as 48 vagas reservadas para deficientes, listam-se dez aprovados.

Houve um considerável número de candidatos que se inscreveram na condição de afrodescendente para as vagas reservadas e que foram classificados para a banca de verificação, porém, cerca de 12% dos classificados deixaram de comparecer à banca de verificação ou compareceram e foram desclassificados das vagas reservadas por não preencherem os requisitos, conforme Ata da 14ª Reunião da Comissão Examinadora. Para efeitos deste estudo, foram agregados ausentes e não classificados como afrodescendentes pela banca.

Em termos percentuais, pode-se dizer que os cargos de nível médio possuem um índice de aprovação de 534% em relação às vagas de ampla concorrência e no que diz respeito às vagas reservadas para afrodescendentes, de 144%. Já em relação às vagas reservadas para deficientes, o percentual é de 21%.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos no Concurso nº 01/2005, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes.

Figura 7 – Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 01/2005



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (01/2005 e 6/2005) do concurso para Servidores do TJPR.

Os resultados obtidos demonstram que as vagas reservadas para afrodescendentes apresentaram, em geral, um índice de aprovação de candidatos superior às vagas ofertadas, no entanto, as vagas reservadas para deficientes apresentaram índice de aprovação ínfimo, longe do ideal de 100% (correspondente à ocupação dos 10% de vagas reservadas para afrodescendentes, e dos 5% de vagas reservadas para deficientes).

Em números absolutos a ocupação dos cargos de nível médio foi de 96,8% de aprovados para as vagas de ampla concorrência, 3% de aprovados para as vagas reservadas a afrodescendentes e 0,2% de aprovados para as vagas reservadas a deficientes.

A distribuição dos resultados dos cargos de nível médio no critério gênero para as vagas reservadas a afrodescendentes é de 77 homens, 47 mulheres e um indeterminado, ou seja, os aprovados estão distribuídos nas seguintes proporções: 64% de homens, 35% de mulheres e 1% de indeterminados. Em relação às vagas reservadas para deficientes, foram aprovados cinco mulheres e cinco homens, ou seja, 50% de aprovação de mulheres e 50% de ocupação de homens.

As características empregadas na realização dos concursos do TJPR, em especial no tocante ao emprego do número de inscrição como elemento identificador dos candidatos não permite utilizar a metodologia empregada neste trabalho para a identificação da origem dos

aprovados. Dessa forma, não é possível determinar se as vagas reservadas à afrodescendentes estão sendo preenchidas por candidatos de outros estados ou países.

As Tabelas 18, 19, 20 e 21, a seguir ilustram o comportamento do concurso nº 1/2005 do TJPR, quanto ao número de vagas ofertadas e o número de candidatos aprovados, inclusive com relação às vagas reservadas (afrodescendentes e deficientes), permitindo-se ainda a classificação dos aprovados nas vagas reservadas para afrodescendentes por gênero.

Tabela 18 - Candidatos Aprovados Afrodescendentes no concurso de servidores do Poder Judiciário, em 2005, cargos de nível médio.

REGIÃO JUDICIÁRIA	CARGOS PÚBLICOS	VAGAS AFRO	CLASSIFICADOS AFRO	NÃO AFRO/AUSENTES	APROVADOS AFRO
REGIÃO JUDICIÁRIA UM - CURITIBA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	14	2	12
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	20	87	9	31
REGIÃO JUDICIÁRIA DOIS - CASCAVEL E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	2	1	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	4	6	1	5
REGIÃO JUDICIÁRIO TRÊS - FOZ DO IGUAÇU E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	6	1	5
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	3	5	1	4
REGIÃO JUDICIÁRIA QUATRO - GUARAPUAVA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	7	3	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	3	4	1	3
REGIÃO JUDICIÁRIA CINCO - LONDRINA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	18	0	14
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	7	24	3	11
	OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	19	1	3
REGIÃO JUDICIÁRIA SEIS - MARINGÁ E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	30	5	11
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	6	18	4	12
	OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	23	0	4
REGIÃO JUDICIÁRIA SETE - PONTA GROSSA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	5	1	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	3	1	0	1

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2005, 6/2005 e 9/2005) do concurso de servidores 2005.

Tabela 19 - Vagas versus Candidatos Aprovados no concurso de servidores do Poder Judiciário, em 2005, cargos de nível médio e superior. (CONTINUA)

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	REGIÃO JUDICIÁRIA	CARGOS PÚBLICOS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	VAGAS AFRO	VAGAS DEFICIENTE	APROVADOS AMPLA CONCORRÊNCIA	APROVADOS AFRO	APROVADOS DEFICIENTE	MULHERES	HOMENS	INDETERMINADO
NÍVEL MÉDIO	REGIÃO JUDICIÁRIA UM - CURITIBA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	95	11	6	427	12	1	6	6	0
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	184	20	11	834	31	2	13	18	0
		OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	2	0	0	30	0	0	0	0	0
		OFICIAL DE JUSTIÇA	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	REGIÃO JUDICIÁRIA DOIS - CASCAVEL E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	29	4	2	146	1	0	0	0	1
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	30	4	2	214	5	1	0	5	0
		OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	2	0	0	30	0	0	0	0	0
		OFICIAL DE JUSTIÇA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	REGIÃO JUDICIÁRIO TRÊS - FOZ DO IGUAÇU E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	32	4	2	163	5	1	2	3	0
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	28	3	3	139	4	0	0	4	0
		OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	2	0	0	34	0	0	0	0	0
	REGIÃO JUDICIÁRIA QUATRO - GUARAPUAVA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28	3	2	138	4	0	1	3	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS		23	3	1	115	3	0	0	3	0	
OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS		2	0	0	31	0	0	0	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2005 e 6/2005) do concurso de servidores 2005.

Tabela 20 - Vagas versus Candidatos Aprovados no concurso de servidores do Poder Judiciário, em 2005, cargos de nível médio e superior. (CONTINUAÇÃO)

	REGIÃO JUDICIÁRIA CINCO - LONDRINA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	7	4	306	14	1	4	10	0	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	61	7	4	326	11	1	6	5	0	
		OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	5	1	0	67	3	0	1	2	0	
	REGIÃO JUDICIÁRIA SEIS - MARINGÁ E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	70	8	4	407	11	2	4	7	0	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	51	6	3	201	12	1	3	9	0	
		OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	5	1	0	68	0	0	0	0	0	
		OFICIAL DE JUSTIÇA	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
	REGIÃO JUDICIÁRIA SETE - PONTA GROSSA E REGIÃO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	3	2	129	4	0	2	2	0	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	30	3	2	201	1	0	1	0	0	
		OFICIAL DE JUSTIÇA DOS JUIZADOS ESPECIAIS	2	0	0	32	0	0	0	0	0	
	NÍVEL SUPERIOR	REGIÃO JUDICIÁRIA UM - CURITIBA E REGIÃO	CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	2	0	0	39	0	0	0	0	0
			SECRETÁRIO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	3	0	0	0	0	0	0	0	0
REGIÃO JUDICIÁRIA DOIS - CASCAVEL E REGIÃO		CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	16	0	0	0	0	0	
		SECRETÁRIO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
REGIÃO JUDICIÁRIO TRÊS - FOZ DO IGUAÇU E REGIÃO		CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	13	0	0	0	0	0	
		SECRETÁRIO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0		0	0	0	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2005 e 6/2005) do concurso de servidores 2005.

Tabela 21 - Vagas versus Candidatos Aprovados no concurso de servidores do Poder Judiciário, em 2005, cargos de nível médio e superior. (CONCLUSÃO)

REGIÃO JUDICIÁRIA QUATRO - GUARAPUAVA E REGIÃO	CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	13	0	0	0	0	0
REGIÃO JUDICIÁRIA CINCO - LONDRINA E REGIÃO	CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	16	0	0	0	0	0
REGIÃO JUDICIÁRIA CINCO - LONDRINA E REGIÃO	SECRETÁRIO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	2	0	0	0	0	0	0	0	0
REGIÃO JUDICIÁRIA SEIS - MARINGÁ E REGIÃO	CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	19	0	0	0	0	0
REGIÃO JUDICIÁRIA SEIS - MARINGÁ E REGIÃO	SECRETÁRIO DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	0	0	0	0	0	0
REGIÃO JUDICIÁRIA SETE - PONTA GROSSA E REGIÃO	CONTADOR E AVALIADOR DOS JUIZADOS ESPECIAIS	1	0	0	8	0	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2005 e 6/2005) do concurso de servidores 2005.

4.5.2. Análise do concurso de 2009

O concurso de 2009 foi realizado por instituição contratada por licitação e, conforme se verificou no edital nº 1/2009, contemplou a reserva de vagas para afrodescendentes e deficientes nos moldes da legislação vigente, com expressa previsão nos itens V e VI, de etapa de averiguação da condição de afrodescendente, por comissão designada, composta por cinco membros, sendo: três membros de instituições e organizações afrodescendentes e dois servidores do TJPR.

Nos termos do edital, para efeito de concorrer às vagas reservadas, são considerados afrodescendentes aqueles que expressamente se declararem no momento da inscrição de cor preta ou parda, da raça ou etnia negra, conforme classificação adotada pelo IBGE, com advertência de que o não reconhecimento do candidato como tal, resultaria na perda do direito a nomeação para vagas reservadas para afrodescendentes, sem prejuízo nos casos de falsidade, de anulação da inscrição do certame, e se já nomeado demissão, além das cominações legais previstas na Lei Estadual nº 14.274/2003.

A avaliação dos candidatos foi realizada em etapa única constituída de provas objetivas e discursivas para os cargos de Analista (nível superior) e provas objetivas para os cargos de Técnico Judiciário (nível médio).

Os cargos de nível superior de analista judiciário para as áreas de serviço social e ciências contábeis não foram contabilizados em razão de não possuírem vagas reservadas e, por conseguinte, não possuírem aprovados nestas vagas, não sendo possível aferir a eficácia da política pública nestes cargos.

De acordo com os editais nº 15/2010, 19/2010 e 20/2010, nos cargos de nível superior, das 210 vagas ofertadas de ampla concorrência, houve 2116 aprovações e no que diz respeito às quatro vagas reservadas para afrodescendentes, houve 20 aprovações. Já em relação à única vaga reservada para deficiente, 6 candidatos foram aprovados. Nos cargos de nível médio, das 526 vagas de ampla concorrência ofertadas, houve 5983 aprovados e em relação as 63 vagas reservadas para afrodescendentes, 78 candidatos foram aprovados; por fim, quanto as 28 vagas reservadas para deficientes, lista-se 14 aprovados.

Houve um considerável número de candidatos que se inscreveram nas vagas reservadas e foram classificados para a banca de verificação da condição de afrodescendente, porém, cerca de 23% dos classificados nos cargos de nível superior e 28% dos classificados nos cargos de nível médio deixaram de comparecer à banca de verificação ou compareceram e foram desclassificados das vagas reservadas por não preencherem os requisitos, conforme edital nº 19/2010. Para efeitos deste estudo, foram agregados ausentes e não classificados como afrodescendentes pela banca, conforme a tabela a seguir busca detalhar numericamente:

A tabela a seguir ilustra a relação de classificados afrodescendentes por Comarca e aprovados afrodescendentes no Concurso nº 01/2009.

Tabela 22 - Candidatos Aprovados Afro no concurso de servidores do Poder Judiciário (2009).

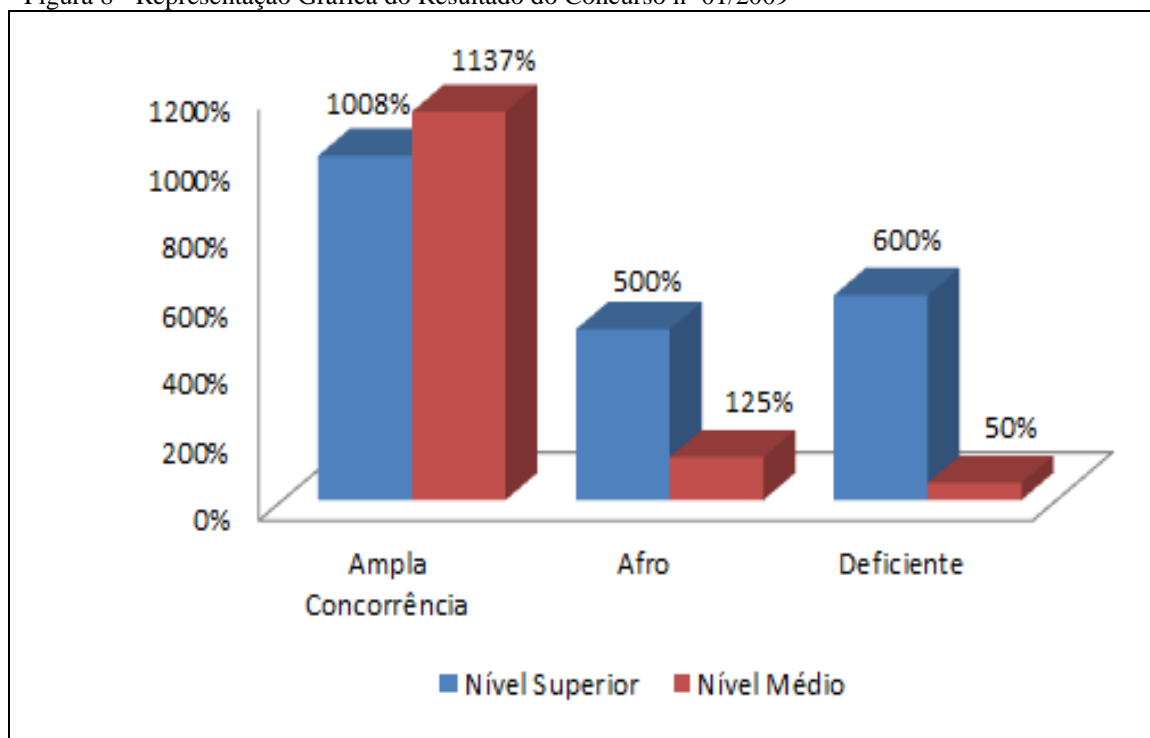
COMARCA	VAGAS AFRO	CLASSIFICADOS AFRO	NÃO AFRO/AUSENTES	APROVADOS AFRO
ALMIRANTE TAMANDARÉ	1	0	0	0
ARAUCÁRIA	1	0	0	0
CAMPINA GRANDE DO SUL	1	1	0	1
CASCADEL	2	3	0	3
CASTRO	1	1	1	0
COLOMBO	1	1	1	0
CURITIBA	27	37	9	28
FAZENDA RIO GRANDE	1	0	0	0
FOZ DO IGUAÇU	4	11	4	7
FRANCISCO BELTRÃO	1	0	0	0
GUARAPUAVA	2	5	2	3
JACAREZINHO	1	1	0	1
LAPA	1	2	1	1
LONDRINA	6	22	4	18
MARINGÁ	2	7	3	4
PARANAGUÁ	1	3	1	2
PARANAVAÍ	1	1	0	1
PATO BRANCO	1	1	1	0
PINHAIS	1	1	0	1
PONTA GROSSA	2	6	3	3
SÃO JOSÉ DOS PINHAIS	3	2	1	1
TELÊMACO BORBA	1	0	0	0
UMUARAMA	1	2	0	2
CORNÉLIO PROCÓPIO	0	1	0	1
GUARATUBA	0	1	0	1

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (1/2009 e 19/2010) do concurso de servidores 2009.

Em termos percentuais, pode-se dizer que os cargos de nível superior tiveram uma aprovação de 1008% nas vagas de ampla concorrência, 500% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 600% nas vagas reservadas para deficientes; já os cargos de nível médio, possuem um índice de aprovação em relação às vagas de ampla concorrência de 1137%. No que tange às vagas reservadas a afrodescendentes, o percentual é de 125% e de 50% para as vagas reservadas a deficientes.

A representação gráfica a seguir ilustra o comportamento do aproveitamento dos candidatos no Concurso nº 01/2009, em especial no que diz respeito aos candidatos que concorreram nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e vagas reservadas para deficientes, nos cargos de nível superior e nível médio.

Figura 8 - Representação Gráfica do Resultado do Concurso nº 01/2009



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (01/2009, 15/2010, 19/2010 e 20/2010) do concurso para Servidores do TJPR.

Os resultados obtidos demonstram que as vagas reservadas para afrodescendentes apresentaram, no geral, um índice de aprovação de candidatos superior às vagas ofertadas. Em relação às vagas reservadas para deficientes, nota-se dois comportamentos distintos: os cargos de nível superior apresentaram índice de aprovação superior às vagas ofertadas e os de nível médio apresentam índice inferior às

vagas ofertadas, longe do ideal de 100% (correspondente à ocupação dos 10% de vagas reservadas para afrodescendentes, e dos 5% de vagas reservadas para deficientes).

Pode-se verificar ainda, que quando a oferta de vagas é pequena, como no caso dos cargos de nível superior, o percentual de aprovados é quase sempre superior às vagas ofertadas, fornecendo uma falsa impressão de funcionamento da política pública, no entanto, quando o número de vagas ofertadas é grande, como no caso dos cargos de nível médio, os percentuais são mais próximos da realidade e permitem verificar o adequado funcionamento da política pública.

Em números absolutos, a ocupação dos cargos de nível superior foi de 98% de aprovados para as vagas de ampla concorrência, 0,9% para as reservadas a afrodescendentes e 0,3% para as vagas reservadas a deficientes. No que se refere aos cargos de nível médio, o percentual foi de 98% de aprovados para as vagas de ampla concorrência, 1,3% para as reservadas a afrodescendentes e 0,2% para as de deficientes.

A distribuição dos resultados, conforme o gênero, para os cargos de nível superior nas vagas reservadas para afrodescendentes é de 12 mulheres, e oito homens, ou seja, os aprovados estão distribuídos na proporção de 60% de mulheres contra 40% de homens, da seguinte forma: 50% de homens e 50% de mulheres nos cargos de analista judiciário – direito e 80% de mulheres e 20% homens nos cargos de analista judiciário – psicologia. Já em relação às vagas reservadas para deficientes nos cargos de nível superior, encontram-se seis candidatas aprovadas, ou seja, 100% de aprovação de mulheres.

Em relação às vagas reservadas para afrodescendentes nos cargos de nível médio, foram aprovados, conforme a distribuição por gênero, 48 homens e 30 mulheres, ou seja, 62% de homens contra 38% de mulheres; nos cargos de nível médio reservados a deficientes, aprovadas oito mulheres e seis homens, perfazendo o percentual de 60% de mulheres e 40% de homens.

As características empregadas na realização dos concursos do TJPR, em especial no tocante ao emprego do número de inscrição como elemento identificador dos candidatos, não permite utilizar a metodologia empregada neste trabalho para a identificação da origem dos aprovados. Assim, não é possível determinar se as vagas reservadas à afrodescendentes estão sendo preenchidas por candidatos de outros estados ou países.

4.6. Análise dos resultados obtidos

O presente trabalho se propôs a analisar a eficácia da política pública de cotas raciais para ingresso no serviço público através de pesquisa de natureza exploratória e comparação entre as bases secundárias (Censo Escolar e Censo do Poder Judiciário) e os resultados obtidos nos concursos públicos estudados, especialmente quanto ao preenchimento de vagas de ampla concorrência e reservadas para cotas raciais e cotas para deficientes.

Discutiu-se ainda, questões relacionadas ao gênero dos ingressantes cotistas nos cargos públicos paranaenses dentro das carreiras analisadas, bem como, a origem dos candidatos aprovados nos certames através das cotas raciais.

Em relação a isso, as análises dos concursos da magistratura paranaense no período compreendido entre os anos de 2009 e 2014 indicam a existência de 305 aprovados para as vagas de ampla concorrência, o que corresponde a um índice de aprovação de 230% e de 15 candidatos aprovados para as vagas reservadas a afrodescendentes, o que corresponde a um índice de 88% de aprovações. Por fim, encontram-se quatro candidatos aprovados para as vagas reservadas a deficientes, correspondendo a uma aprovação de 40% das vagas ofertadas.

Em números absolutos, 94,2% foram aprovados nas vagas de ampla concorrência, 4,7% nas vagas reservadas a afrodescendentes e 1,3% nas vagas reservadas a deficientes.

Com relação ao gênero, nas vagas de ampla concorrência 54% dos aprovados são homens e 46% são mulheres, já nas vagas reservadas a afrodescendentes existe uma inversão: 60% das vagas são ocupadas por mulheres e 40% por homens. No que diz respeito às vagas reservadas a deficientes, 100% dos aprovados são homens.

Pela metodologia empregada na pesquisa, bem como, pela ausência de tais informações nos editais não foi possível extrair informações sobre a origem dos aprovados.

O Censo do Poder Judiciário indicou que a magistratura paranaense é composta por 90,6% de brancos; 5,5% de negros (4,8% de pardos e 0,8% de pretos), bem como, 1% de magistrados se declararam deficientes. No que tange à distribuição da magistratura paranaense por gênero, cerca de 63,5% são homens, enquanto que 36,5% são mulheres.

No tocante a origem dos magistrados paranaenses, 99,8% são brasileiros e 0,2% naturalizados ou portugueses equiparados. Deste montante, 64% são paranaenses e 36% são naturais de outros estados.

As análises dos concursos de servidores do Poder Judiciário paranaense no período compreendido entre os anos de 2004 a 2014, com ênfase nos concursos nº 1/2005 e 1/2009, indica que tivemos nos cargos de nível superior 2116 aprovados nas vagas de ampla concorrência, o que corresponde a um índice de aprovação de 1008% e 20 aprovados nas vagas reservadas a afrodescendentes, correspondendo a um índice de 500%; quanto aos seis aprovados nas vagas reservadas a deficientes, o percentual de aprovação é de 600%. Em relação aos cargos de nível médio, os 10021 aprovados para as vagas de ampla concorrência correspondem a um índice de aprovação de 782%, ao passo que os 203 candidatos aprovados nas vagas reservadas a afrodescendentes correspondem a um índice de 135% de aprovações. No que toca aos 24 candidatos aprovados nas vagas reservadas a deficientes, o índice de aprovação é de 32% das vagas ofertadas. Em números absolutos 97% foram aprovados nas vagas de ampla concorrência, 1,9% nas vagas reservadas a afrodescendentes e 0,7% nas reservadas a deficientes.

Em relação ao gênero, as vagas de cargos superiores reservadas a afrodescendentes estão distribuídas na seguinte proporção: 60% são ocupadas por mulheres e 40% por homens. Quanto às vagas reservadas a deficientes, 100% das aprovadas são mulheres e nos cargos de nível médio, as vagas reservadas a afrodescendentes estão preenchidas pelos seguintes percentuais: 61,5% são ocupadas por homens, 38% por mulheres e 0,5% por indeterminados. No tocante às vagas reservadas para deficientes, 55% das aprovadas são mulheres e 45% são homens.

Pela metodologia empregada na pesquisa, bem como, pela ausência de tais informações nos editais, não foi possível extrair informações sobre a origem dos aprovados.

O Censo do Poder Judiciário indicou que o quadro de servidores do Poder Judiciário paranaense, é composto por 85,5% de brancos, 10% de negros (8,2% de pardos e 1,8% pretos) e 1% de servidores que se declararam deficientes. Quanto a distribuição dos servidores por gênero, 56,2% são mulheres e 43,8% são homens.

Cerca de 99,8% dos servidores são brasileiros e 0,2% são naturalizados ou portugueses equiparados, sendo que 81,5% são naturais do Estado do Paraná, enquanto 18,5% são naturais de outros estados.

As análises dos concursos do magistério paranaense no período compreendido entre os anos de 2004 e 2014, divididos em três grandes grupos, a saber, os concursos de 2004, 2007 e 2013, apresentaram os seguintes resultados: os concursos ofertaram, juntos, 24691 vagas de ampla concorrência, as quais tiveram uma aprovação de 77348 candidatos, aproximadamente 315%, enquanto as 3064 vagas reservadas para afrodescendentes lograram aprovação de 2866 candidatos, aproximadamente 94%. Das 1830 vagas reservadas a deficientes, houve aprovação de 189 candidatos, aproximadamente 10%.

A tabela a seguir ilustra numericamente o comportamento dos concursos do magistério nos anos de 2004, 2007 e 2013, em especial com relação às vagas ofertadas e aprovados nas vagas de ampla concorrência, vagas reservadas à afrodescendentes e deficientes, nos concursos analisados.

Tabela 23 – Vagas Ofertadas versus Aprovados nos concursos do magistério.

ANO	VAGAS GERAIS	VAGAS AFRO	VAGAS DEFIC	APROV GERAL	APROV AFRO	APROV DEFIC
2004	3289	389	230	6469	111	15
2007	9804	1307	773	59615	2187	140
2013	11576	1368	827	11264	565	34

Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (34/2004, 35/2004, 37/2004 e 86/2004, 87/2004, 89/2004; 9/2007, 10/2007 e 23/2007; 17/2013 e 141/2014) dos concursos da Secretaria de Educação.

Em números absolutos, dos 80400 aprovados nos concursos, 96,2% foram aprovados nas vagas de ampla concorrência, 3,5% nas vagas reservadas para afrodescendentes e 0,2% aprovados nas reservadas a deficientes.

Em síntese os números demonstram que houve um progressivo aumento de aprovados nas vagas reservadas a afrodescendentes, bem como, nas vagas reservadas a deficientes, mesmo após a estagnação inicial destas últimas, acompanhado da redução proporcional dos aprovados nas vagas de ampla concorrência.

A enorme diferença em números absolutos entre aprovados nas vagas de ampla concorrência e aprovados nas vagas reservadas ocorre porque as vagas de ampla

concorrência geralmente apresentam um número de candidatos muitas vezes superior às vagas ofertadas, o que implica num elevado número de aprovações, todavia, isso não significa dizer os percentuais legais de vagas reservadas não foram atingidos.

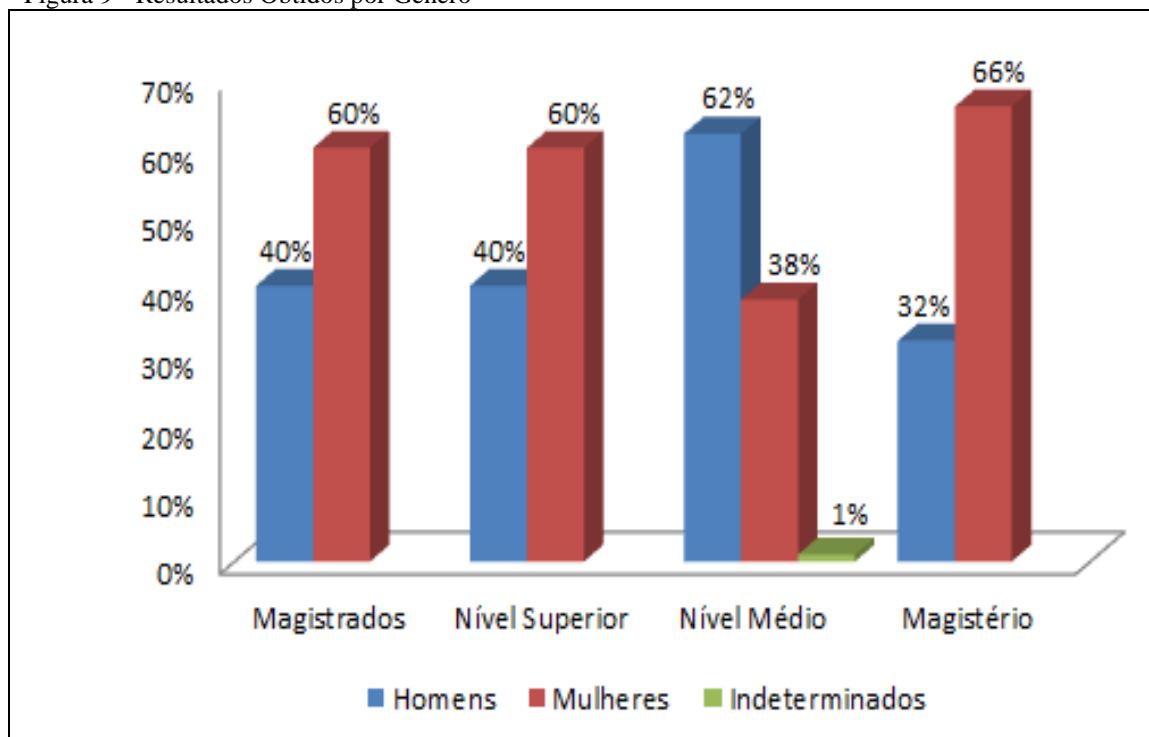
Com relação a distribuição das vagas reservadas para afrodescendentes conforme o gênero, 66,3% dos aprovados são mulheres, 32% de homens e 0,2% de indeterminados.

No que diz respeito a origem, nos concursos de 2004, nas vagas reservadas a afrodescendentes, 91,5% dos aprovados são naturais ou naturalizados no Estado do Paraná e 8,5% de outros estados e nas vagas reservadas a deficientes, 100% dos aprovados são naturais ou naturalizados no Estado do Paraná. Já nos concursos de 2007, nas vagas reservadas a afrodescendentes, 96,1% dos aprovados são naturais ou naturalizados no Estado do Paraná, ao passo que 3,9% são de outros estados. Nas vagas reservadas a deficientes, 99,9% dos aprovados são naturais ou naturalizados no Estado do Paraná. No concurso de 2013, nas vagas reservadas a afrodescendentes, 95,5% dos aprovados são naturais ou naturalizados no Estado do Paraná e 4,5% são de outros estados, já nas vagas reservadas a deficientes, 99,9% dos aprovados são naturais ou naturalizados do Estado do Paraná.

O Censo Escolar, em especial a Sinopse de 2011, indica que o quadro de professores do Estado do Paraná é composto por: 77% de brancos; 10,7% de negros (9% de pardos e 1,7% de pretos), não dispondo de informações sobre professores deficientes. Em relação ao gênero, o magistério paranaense é composto 84,2% de mulheres, contra 15,8% de homens, já em relação à naturalidade dos professores paranaenses, não é possível determiná-la nos dados levantados que apresentam apenas que 99,9% são brasileiros e 0,1% são brasileiros naturalizados e estrangeiros.

A representação gráfica a seguir apresentada dos resultados obtidos nos concursos analisados permite-se verificar que existe um ingresso superior de mulheres nas vagas reservadas, com exceção dos cargos para servidores de nível médio do Poder Judiciário.

Figura 9 - Resultados Obtidos por Gênero



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (34/2004, 35/2004, 37/2004 e 86/2004, 87/2004, 89/2004; 9/2007, 10/2007 e 23/2007; 17/2013 e 141/2014; 01/2005 e 6/2005; 01/2009, 15/2010, 19/2010 e 20/2010; 1/2009 e 27/2010; 1/2011 e 38/2012; 1/2012 e 35/2012; 1/2013 e 40/2014; 1/2014 e 45/2015) dos concursos da SEED e do TJPR.

Estabelecendo um paralelo entre os dados colhidos pelas fontes primárias e fontes secundárias, pode-se afirmar que devem ser analisados de maneira isolada os cargos ofertados no âmbito do Poder Judiciário em razão das exigências para investidura, bem como, pela oferta de vagas para os cargos de juiz, analista judiciário (nível superior) e técnico judiciário (nível médio).

Verificou-se também, uma resistência injustificada por parte do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná na implementação da política de cotas raciais e para deficientes nos concursos para o provimento do cargo de juiz, a qual passou a ser observada somente seis anos após a vigência da lei estadual, enquanto que para os demais cargos, dois anos após a vigência da lei, a política já era implementada, conforme constatou-se no concurso de 2005. Isso se torna ainda mais evidente pelo simples fato de que os concursos para os cargos de juiz, durante o período estudado, foram realizados quase que anualmente.

Em relação aos cinco anos em que foi observada a reserva de vagas para afrodescendentes, pode-se dizer que embora a política não tenha atingido o percentual

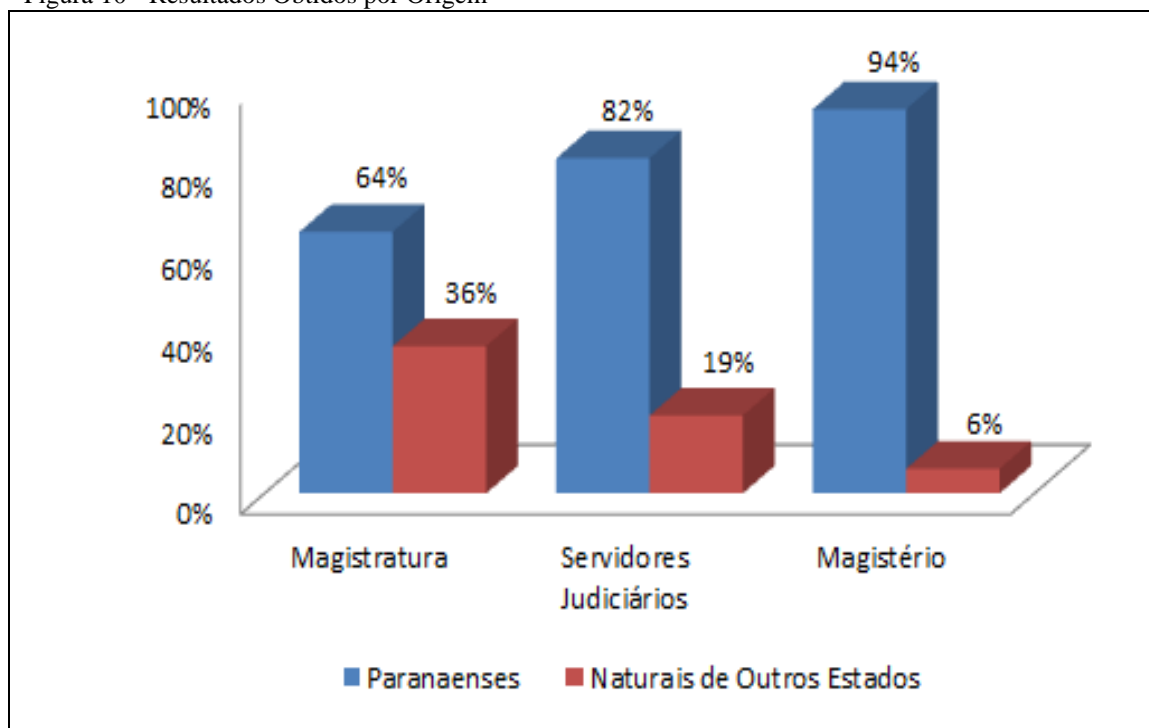
ideal, os resultados são próximos dos aceitáveis e vale ainda ressaltar que 60% dos aprovados nas cotas raciais são mulheres.

No que diz respeito aos concursos de servidores para os cargos de nível superior, o concurso de 2005 não possuía vagas reservadas, já o concurso de 2009, apresentou resultado cinco vezes superior ao número de vagas ofertadas, configurando um resultado satisfatório, com percentual de 60% de mulheres aprovadas nas cotas raciais. No tocante aos cargos de nível médio, houve aprovação de candidatos nas vagas reservadas para afrodescendentes em percentuais superiores ao ideal: 61% homens e 38% de mulheres nas cotas reservadas.

Apesar de não ser possível através dos editais dos concursos do Poder Judiciário determinar a origem dos aprovados, de forma subsidiária, a informação pode ser suprida pelo Censo do Poder Judiciário. Portanto, fica rechaçada a ideia de que as cotas raciais nos concursos estão sendo preenchidas por candidatos de outros estados ou países.

A representação gráfica dos resultados obtidos nos concursos analisados, conforme adiante se vê permitem concluir que a maior parte das vagas disponíveis nas cotas raciais são ocupadas quase que absolutamente por paranaenses, com uma maior permeabilidade de mão-de-obra de outros estados nos concursos da magistratura.

Figura 10 - Resultados Obtidos por Origem



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (34/2004, 35/2004, 37/2004 e 86/2004, 87/2004, 89/2004; 9/2007, 10/2007 e 23/2007; 17/2013 e 141/2014; 01/2005 e 6/2005; 01/2009, 15/2010, 19/2010)

e 20/2010; 1/2009 e 27/2010; 1/2011 e 38/2012; 1/2012 e 35/2012; 1/2013 e 40/2014; 1/2014 e 45/2015) dos concursos da SEED e do TJPR.

Os resultados dos concursos para os cargos do magistério paranaense reafirmam o sucesso da política pública de cotas raciais em concursos públicos, pois embora os resultados não sejam os ideais de 100%, são próximos, atingindo o percentual de 94% de aprovação, dos quais, 66,3% são mulheres e 32% de homens.

Deve-se consignar que os concursos de 2004 obtiveram índices de aprovação muito abaixo do esperado, inclusive, conforme constatado, houve, de forma geral, um número de inscritos inferior às vagas reservadas em relação ao número de vagas ofertadas.

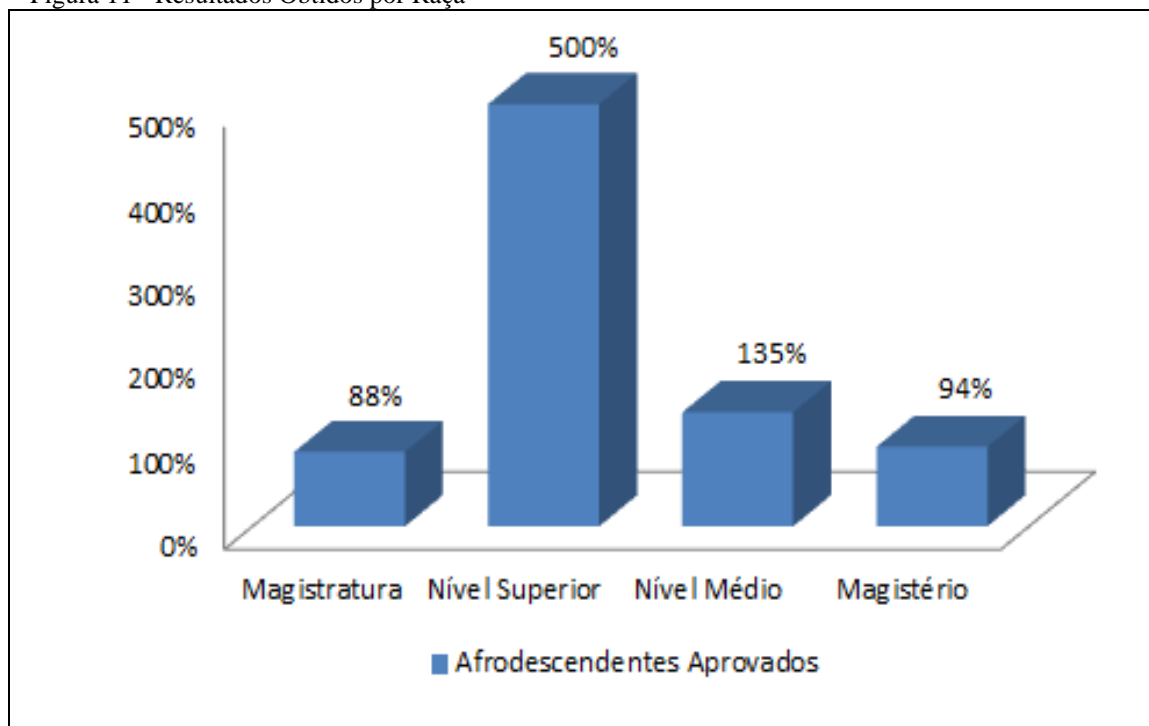
Nos concursos de 2007, as disciplinas de Arte e Física tiveram número de inscritos inferior ao número de vagas ofertadas, porém, no geral, o índice de aprovados nas vagas reservadas para afrodescendentes foi superior ao ideal.

No concurso de 2013, somente a disciplina de Física teve um número inferior de inscritos ao número de vagas ofertadas e, em geral, apresentou um rendimento abaixo do ideal, o que se deveu à mudança da metodologia de avaliação do concurso em questão, pois quando comparada aos concursos anteriores, mesmo as vagas de ampla concorrência não apresentaram aprovação de 100% das vagas ofertadas.

Com relação aos aprovados nas cotas reservadas, verifica-se que aproximadamente 94,3% são naturais ou naturalizados no estado, de forma que se rechaça novamente a ideia que os cargos estão sendo preenchidos por candidatos de outros estados ou países.

A representação gráfica dos resultados obtidos nos concursos analisados quanto a raça, conforme adiante, não deixa dúvidas que os índices de aprovação nas vagas reservadas por cotas raciais são próximos ao ideal nos concursos da magistratura e magistério, e superiores ao ideal nos concursos para servidores do Poder Judiciário nos cargos de nível médio e superior.

Figura 11 - Resultados Obtidos por Raça



Fonte: Dados da pesquisa de campo a partir dos editais (34/2004, 35/2004, 37/2004 e 86/2004, 87/2004, 89/2004; 9/2007, 10/2007 e 23/2007; 17/2013 e 141/2014; 01/2005 e 6/2005; 01/2009, 15/2010, 19/2010 e 20/2010; 1/2009 e 27/2010; 1/2011 e 38/2012; 1/2012 e 35/2012; 1/2013 e 40/2014; 1/2014 e 45/2015) dos concursos da SEED e do TJPR.

Pode-se afirmar que, ambas as amostras empregadas (concursos do magistério e do Poder Judiciário), demonstraram a existência de oferta de mão-de-obra compatível às vagas ofertadas. E em linhas gerais, analisando os concursos realizados ao largo de dez anos e utilizando os conceitos de rendimentos referentes aos indicadores de resultado, os resultados obtidos pela pesquisa podem ser resumidos da seguinte maneira: concursos da magistratura (88% de aproveitamento), conceito bom. Concursos para servidores do judiciário nível superior (500% de aproveitamento), conceito muito bom. Concursos para servidores do judiciário nível médio (135% de aproveitamento), conceito muito bom e concursos para professores e pedagogos (94% de aproveitamento), conceito muito bom. Ou seja, os resultados produzidos demonstram a eficácia da política de cotas raciais nos concursos públicos do Paraná.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que diversamente da política pública nacional, a qual foi implantada após debate público acompanhado de estudos prévios de impacto e a eleição de um órgão responsável pela avaliação periódica da eficiência da política pública de ingresso de afrodescendentes no serviço público, a política pública estadual de reserva de cotas raciais nos concursos públicos tem produzido resultados próximos dos estabelecidos pela lei que a criou.

Os dados coletados permitem concluir que existe oferta de mão-de-obra do público-alvo nas carreiras públicas analisadas é compatível com as vagas reservadas pela política de cotas raciais.

Da mesma forma, a ocupação dos cargos públicos nas mencionadas vagas, por gênero tem se comportado com uma preponderância feminina, sobretudo na área da educação (professores e pedagogos), bem como, nos cargos de nível superior do TJPR (magistrados e analistas), invertendo-se apenas a situação com relação aos cargos de nível médio (técnico judiciário).

No que diz respeito à origem dos aprovados nos certames públicos objetos de análise nas cotas reservadas, os cargos são ocupados quase que absolutamente por paranaenses, principalmente nos cargos de servidores do TJPR e magistério, com um aumento expressivo de indivíduos naturais de outros estados nos cargos de magistrados, sendo inexpressiva se falando estatisticamente a presença de indivíduos de outros países.

Utilizando-se como parâmetros para medição de resultados e sucesso da política pública os critérios estabelecidos por Figueiredo e Figueiredo, e os conceitos elencados por esta pesquisa de classificação dos resultados, os números apresentados não deixam dúvidas quanto ao sucesso da política de cotas raciais nos concursos públicos paranaenses, os resultados das amostras analisadas foram classificados como muito bom, indicando que os resultados estão próximos do ideal, ou seja, apresentam percentual de aproveitamento que demonstram a eficácia da lei.

Embora existam ganhos importantes nas últimas décadas, ainda persistem nos diversos campos sociais desigualdades entre negros e brancos, as quais se refletem na composição de cargos públicos da administração pública. A presença negra é reduzida em carreiras mais valorizadas, especialmente nas de nível superior que oferecem melhor

remuneração e acesso a espaços de poder, ao passo que nas carreiras de nível médio e fundamental a participação aumenta significativamente.

Existe uma segregação racial nos papéis relativos às carreiras, ou seja, a posição na ocupação, no setor de atividade e no nível hierárquico, a qual se reflete na desigualdade salarial entre negros e brancos, mesmo entre aqueles com igual nível de escolaridade. No estabelecimento do critério racial, nota-se o reconhecimento público do Estado quanto ao peso do racismo como elemento estruturante de desigualdades que limita o acesso de determinados grupos ao progresso social alcançado pela sociedade brasileira, bem como, a necessidade de contemplar a diversidade, a alteridade e a pluralidade na administração pública.

As conclusões preliminares deste trabalho demonstram a necessidade de mais estudos sobre o impacto da política pública de cotas raciais nos concursos públicos, pois enquanto campo em construção, a avaliação de políticas públicas ainda encontra obstáculos, sobretudo a falta de dados oficiais, a falta de condições técnicas e operacionais e a limitação espaço temporal.

Este trabalho não tem a pretensão de esgotar as análises sobre a política de cotas raciais em concursos públicos, mas apenas apresentar uma possibilidade de abordagem do impacto quantitativo a partir da análise documental. Dessa forma, acredita-se que a presente pesquisa possa colaborar para o monitoramento da eficácia da política de cotas raciais de ingresso nos concursos públicos paranaenses.

Além das questões acima pontuadas, o presente estudo pode subsidiar futura pesquisa de natureza qualitativa que poderá trazer informações do grupo do beneficiado acerca da faixa etária dos ingressantes, da formação acadêmica e da renda familiar. Nesse mesmo sentido, pode possibilitar uma comparação com ciclos posteriores ao período analisado através de estudos comparativos entre cargos efetivos e temporários nas instituições estudadas, a ocupação de cargos de chefia, a comparação entre servidores públicos estaduais e federais, e eventualmente municipais, e a comparação do funcionamento da política pública em outros poderes como no caso o Legislativo.

Em razão da inexistência de informações levantadas juntos aos Departamentos de Recursos Humanos *ex ante* do número de servidores negros nas instituições públicas do Estado do Paraná, fica prejudicada a análise comparativa *ex ante* e *ex post*, impossibilitando, de fato, concluir se a política pública possibilitou o aumento de ingresso de negros no serviço público estatual.

A obtenção de números das análises de fontes primárias próximos aos observados nas análises das fontes secundárias permite concluir que a política pública está em pleno funcionamento e que os números obtidos através das fontes secundárias não dizem respeito apenas à ocupação dos cargos públicos em período anterior a implementação da política pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, Gabriele dos. A questão “cor” ou “raça” nos censos nacionais. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 41, n.1, 2013, p.103-118.

ALMEIDA, Brunna Carvalho; PAULA, Sílvio Luiz de. O Papel da Avaliação de Políticas Públicas no Contexto dos Governos Locais. **Planejamento e Políticas Públicas - PPP**. nº 42 – Jan./jun. 2014, IPEA, Brasília, p. 38-59.

ALMEIDA, João Ferreira de; PINTO, José Madureira. Teoria e investigação empírica nas ciências sociais. In: **Análise Social**, vol. XI 2.º-3.º, 42-43. 1975, p. 365-445.

ARAÚJO, Laís; RODRIGUES, Maria de Lurdes. Modelos de análise das políticas públicas. **Sociologia, Problemas e Práticas** [Online], 83 | 2016, postado online no dia 06 Fevereiro 2017. Disponível em:<<http://spp.revues.org/2662>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

ARRETCHE, Marta Tereza da Silva. Uma contribuição para fazermos avaliações menos ingênuas. In: BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre; CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (Orgs). **Tendências e perspectivas na avaliação de políticas públicas e programas sociais**. – São Paulo: IEE/PUC, 2001, p. 44-56.

ATCHABAHIAN, Serge. **Princípio da Igualdade e ações afirmativas**. São Paulo: RCS Editora, 2004.

BARATA, Ana Maria. Questões Relevantes Sobre Concurso Público. **Revista do Ministério Público do Estado do Pará** – Ano IV – Vol. I, 2009, p. 41-55.

BARBBIE, Earl. **Métodos de Pesquisa de Survey**. Tradução de Guilherme Cezarino – Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BAYLÃO, Raul Di Sergi. Um Conceito Operacional de Minorias. Brasília: **Revista Fundação Escola Superior do Ministério Público do Distrito Federal Territórios**, V. 17, jan/jun, 2001, p. 209-233.

BONETI, Lindomar Wessler. **Políticas públicas por dentro**. Ijuí (RS): Unijuí, 2007.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de Outubro de 1988. 9ª. ed. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Decreto Presidencial nº 4.228, de 13 de maio de 2002**. Institui no âmbito da administração pública federal, o programa nacional de ações afirmativas e dá outras providências.

_____. **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 186/DF**. Relator: LEWANDOWSKI, Ricardo. Publicado no DJe – 148, Brasília, 26 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=186&classe=ADPF&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

_____. **Acórdão na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 3330/DF**. Relator: BRITTO, Carlos Ayres. Publicado no DJe – 55, Brasília, 22 de março de 2013. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=3330&classe=ADI&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

CARDOSO JR, José Celso; JACCOUD, Luciana. Políticas Sociais no Brasil: Organização, Abrangência e Tensões da Ação Estatal. In: _____, organizadora; SILVA, Frederico Barbosa da. ... [et al.]. **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo** /. – Brasília : IPEA, 2005, p. 181-260.

CHAVES, L. G. Mendes. Minorias e seu estudo no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 1, n. 1, 1971, p. 149-168.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Acórdão**. Cotas raciais para concurso de ingresso na magistratura (CNJ). Brasília. 2015.

Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/58747/57540>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

_____. **Censo do Poder Judiciário**: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em:

<<http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2014.

_____. **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015**.

Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura.

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público. **Ata da Audiência Pública**. Fraudes nos sistemas de cotas e mecanismos de fiscalização – O papel do Ministério Público. Brasília, 2015. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/Ata_Audi%C3%AanciaP%C3%BAblica_CNMP_FraudesSistemasCotas.pdf>. Acesso em: 04 maio 2017.

_____. **Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016.** Define parâmetros para atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas raciais étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos.

COHEN, Ernesto; FRANCO, Rolando. **Avaliação de Projetos Sociais.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

COLLARES, Ana Cristina M. Uma Questão de Método: Desafios da Pesquisa Quantitativa na Sociologia. **Ideias/** Campinas/SP – Edição Especial – Nova Série, 2013, p. 109-135.

CUNHA, Elke Mendes; FRISONI, Vera Bolsioni. Igualdade: extensão constitucional. **Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política.** Ano 4, nº 16, jul/set 1996, p. 248-267.

DAVIDSON, E. J. **Evaluation methodology basics.** Thousand Oaks: Sage, 2005.

DOWBOR, Ladislau. **O que é o poder local?** São Paulo: Editora Brasiliense, 1995.

DRAIBE, Sônia Miriam. A importância da avaliação das políticas públicas In: VIVARTA, Veet (coord.). **Que país é este? Pobreza, desigualdade e desenvolvimento humano e social no foco da imprensa brasileira.** São Paulo: Cortez, 2003, p. 94-95

_____. Avaliação de Implementação: esboço de uma metodologia de trabalho em políticas públicas. In: BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre; CARVALHO, Maria do Carmo Brant de. (Orgs). **Tendências e perspectivas na avaliação de políticas públicas e programas sociais.** – São Paulo: IEE/PUC, 2001, p. 13-42.

FARIA, R. M. Avaliação de programas sociais: evolução e tendências. In: RICO, Elizabeth. M. (Org). **Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate.** 5. ed. São Paulo: Cortez/Instituto de Estudos Especiais PUC-SP, 2007.

FERES JÚNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste; CAMPOS, Luiz Augusto. Ação Afirmativa e Justiça. In: AVRITZER, Leonardo... [et al.]. **Dimensões Políticas da Justiça/**– Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, p. 231-241.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos.** 2.ed. revista – São Paulo: Global, 2007.

FIGUEIREDO, Marcus Faria; FIGUEIREDO, Argelina Maria Cheibub. Avaliação política e avaliação de políticas: um quadro de referência teórica. **Análise & Conjuntura,** v. 1, n. 3, Belo Horizonte, set./dez. 1986, p. 107-127.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

FOWLER, Marcos Bittencourt. **Parecer da Banca Verificadora da Autodeclaração dos Candidatos do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público do Estado do Paraná de 2009**. Curitiba. 2009, p. 1-11. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/doc01099320160929161731.pdf>>. Acesso em: 04 maio 2017.

FREY, Klaus. Políticas Públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas (IPEA)**. Brasília, nº 21 – Jun, 2000. p. 211-259.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade** (o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA). Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

_____. SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações Afirmativas e os Processos de Promoção da Igualdade Efetiva. Seminário Internacional - As Minorias e o Direito. **Série Cadernos CEJ 24**, 2003. Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/afirme/ARTIGOS/variados/var02.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2009.

IANNI, Octavio. **Raças e Classes Sociais no Brasil**. Editora Civilização Brasileira S.A., Rio de Janeiro, 1966.

IPEA. Igualdade Racial. In: **Políticas Sociais: acompanhamento e análise. nº 18**, Brasília: Ipea, 2010, p. 235-255. Disponível em: <http://agencia.ipea.gov.br/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps_18_cap09.pdf>. Acesso em: 03 maio 2016.

_____: **Políticas Sociais: acompanhamento e análise. nº 19**, Brasília: Ipea, 2011, p. 287-319. Disponível em: <http://agencia.ipea.gov.br/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps_19_cap08.pdf>. Acesso em: 03 maio 2016.

_____: **Políticas Sociais: acompanhamento e análise. nº 20**, Brasília: Ipea, 2012, p. 313-367. Disponível em: <http://agencia.ipea.gov.br/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps_20_cap08.pdf>. Acesso em: 03 maio 2016.

_____: **Políticas Sociais: acompanhamento e análise. nº 23**, Brasília: Ipea, 2015, p. 429-499. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/150714_bps23_ca_p8.pdf>. Acesso em: 03 maio 2016.

_____. **Nota Técnica nº 17**. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei nº 6.738/2013. Brasília, Fevereiro de 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf.pdf>. Acesso em: 31 maio 2014.

JACCOUD, Luciana de Barros, e BEGHIN, Nathalie. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Brasília: IPEA, 2002. Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/afirme/LEITURA/diversos/div03.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2009.

_____. Racismo e República: O debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Marco (Org); _____; OSÓRIO, Rafael; SOARES, Sergei. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008, p. 45-64.

JANNUZZI, Paulo Martino. Avaliação de Programas Sociais. In: FRANZESE, Cibele ... [et al.]. **Reflexões para Ibero-América: Avaliação de Programas Sociais /;** Prefácio de _____. Brasília: ENAP, 2009, p. 9-10.

JARDIM, Denise Fagundes. Alteridades e (in)visibilidades: uma perspectiva antropológica sobre direitos humanos e dignidade. In: JARDIM, Denise Fagundes e LÓPEZ, Laura Cecília. (Orgs). **Políticas da diversidade: (In)visibilidades, pluralidade e cidadania em uma perspectiva antropológica**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2013.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Coimbra: Arménio Amado, 1974.

LIMA, Valéria Ferreira Santos de Almada. Tendências da Avaliação no Âmbito das Políticas Públicas—Desafios e Perspectivas. **III Seminário de Modelos e Experiências de Avaliação de Políticas, Programas e Projetos**. Resumo. UFPE, Recife/PE, 2010, p. 53-61.

LOPES, José Reinaldo de Lima ... [et al.]. A pesquisa em direito e a pesquisa em ciências sociais. Mesa de Debates 1. **I Encontro de Pesquisa Empírica em Direito FDRP/USP**, 2011. Disponível em: <<http://reedpesquisa.org/wp-content/uploads/2012/06/Mesa-de-Debates-1-I-EPED.pdf>>. Acesso em 11 maio 2017.

LÓPEZ, Laura Cecilia. As ações afirmativas e a possibilidade de diálogo intercultural no Brasil. In: JARDIM, Denise Fagundes; _____. (Orgs). **Políticas da diversidade: (in)visibilidades, pluralidade e cidadania em uma perspectiva antropológica**. Porto Alegre: Editora da UFGRS, 2013.

_____. Políticas raciais, diáspora e transnacionalismo: notas para compreender as mobilizações negras e as ações afirmativas no Cone Sul. In: JARDIM, Denise Fagundes; _____. (Org). **Políticas da diversidade: (In)visibilidades, pluralidade e cidadania em uma perspectiva antropológica**. Porto Alegre: Editora da UFGRS, 2013.

MEC/INEP. **Sinopse Estatística da Educação Básica Docente 2007** - Microdados. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 12 set. 2016.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica Docente 2008** - Microdados. Brasília. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 12 set. 2016.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica Docente 2009** - Microdados. Brasília. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 12 set. 2016.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica Docente 2010** - Microdados. Brasília. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 12 set. 2016.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica Docente 2011** - Microdados. Brasília. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 12 set. 2016.

MENEGUIN, Fernando B. ... [et al]. **Avaliação de Políticas Públicas no Senado Federal: proposta de abordagem**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa do Senado Federal. Agosto/2013. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/avppsf/avaliacao-de-politicas-publicas-no-senado-federal-1>>. Acesso em 23 abr. 2017.

MINAYO, M. C. S.; MINAYO-GÓMEZ, C. Difíceis e possíveis relações entre métodos quantitativos e qualitativos nos estudos de problemas de saúde. In: GOLDENBERG, P.; MARSIGLIA, R. M. G.; GOMES, M. H. A. (Orgs), **O clássico e o novo: Tendências,**

objetos e abordagens em ciências sociais e saúde. Rio de Janeiro, Fiocruz, 2003, p. 117-142.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ. **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.** Curitiba. Disponível em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/parecer_2.pdf>. Acesso em: 03 maio 2017.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referências para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v.19, n.1, 2006.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Avaliação e monitoramento de políticas e programas sociais – revendo conceitos básicos. **Katálisis**. v. 5 n. 2 jul./dez. Florianópolis, 2002, p. 141-152.

PARANÁ. **Lei nº 14.274 de 24 de dezembro de 2003.** Dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos.

_____. **Lei nº 16.024 de 19 de dezembro de 2008.** Dispõe sobre o estatuto dos funcionários do poder judiciário do estado do Paraná.

_____. **Projeto de Lei nº 540/2003.** Dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e das outras providências. Assembleia Legislativa do Estado do Paraná. Curitiba. 2003.

_____. **Projeto de Lei nº 393/2008.** Dispõe sobre o regime jurídico dos funcionários do poder judiciário do estado do Paraná. Assembleia Legislativa do Estado do Paraná. Curitiba. 2008.

_____. **Resolução n.º 361/2017 – GS/SEED** – Diário Oficial do Paraná, Edição nº 9892 - 22 de fevereiro de 2017, p. 56. Dispõe sobre a instituição de comissão de verificação do pertencimento étnico-racial nos concursos públicos e processos seletivos da rede estadual de educação básica do Paraná.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods.** 3.ed. Thousand Oaks: Sage, 2002.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Ação Afirmativa – O conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 33, n. 131, jul/set. 1996, p. 283-295

RUA, Maria das Graças. Análise de políticas públicas: conceitos básicos. In: _____; CARVALHO, Maria I. V. (Orgs). **O estudo da política: tópicos selecionados.** Brasília: Paralelo 15, 1998, p. 231-260.

_____. **Desmistificando o problema: Uma Rápida Introdução ao Estudo dos Indicadores.** Disponível em: <<http://antigo.enap.gov.br/downloads/ec43ea4fUFAM-MariadasGraEstudoIndicadores-novo.pdf>>. Acesso em: 09 maio 2017.

_____. **Políticas públicas** - 3. ed. rev. atua. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014.

SANTIAGO, Nestor Eduardo Arruna; NORBERTO, Aurilena Pereira; RODRIGUES, Sandra Maria Coelho. Direito à inclusão: implantação de políticas de ações afirmativas na IES públicas brasileiras – experiência na UFC. **Pensar**, v.13, n.1, Jan/Jun, 2008. Disponível em: <<http://www.unifor.br/notitia/file/2554.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2009.

SANTOS, José Erivaldo Oliveira dos. Políticas Públicas na Atualidade e seus Desafios. **XI Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**. Resumo. EDUNISC, Santa Cruz do Sul/RS, 2015, p. 1-15.

SANTOS, Maria Paula Gomes dos. **Políticas públicas e sociedade** – 2. ed. reimp – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012.

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ (SEEDPR). **Edital de concurso público nº 34/2004** para provimento de vagas no cargo de professor do quadro próprio do magistério – Química, Física e Educação Artística/Arte. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/seap_2004/Edital_034_2004.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 35/2004** para provimento de vagas no cargo de professor do quadro próprio do magistério – Filosofia, Sociologia, e Línguas Estrangeiras Modernas. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/seap_2004/Edital_035_2004.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 37/2004** para provimento de vagas no cargo de professor pedagogo. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/seap_2004/Edital_037_2004.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 09/2007** para provimento de vagas no cargo de professor do quadro próprio do magistério – Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, Geografia, História, Educação Física, Arte, Química, Física, Biologia, Filosofia e Línguas Estrangeiras Modernas. Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital092007gs.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 10/2007** para provimento de vagas no cargo de professor pedagogo. Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital102007gs.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 17/2013** para provimento de vagas no cargo de professor nas disciplinas da matriz curricular e pedagogo do quadro próprio do magistério. Curitiba, 2013. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/arquivosUpload/5373290551361651363.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 52/2004** candidatos inscritos – Química, Física e Educação Artística/Arte.. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/seap_2004/inscritos/anexo_edital_inscritos_34.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 86/2004** classificação final – Química, Física e Educação Artística/Arte. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/index.php?content=concursos/seap_2004/resultado_final.html>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 53/2004** candidatos inscritos – Filosofia, Sociologia, e Línguas Estrangeiras Modernas. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/seap_2004/inscritos/anexo_edital_inscritos_35.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 87/2004** classificação final – Filosofia, Sociologia, e Línguas Estrangeiras Modernas. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/index.php?content=concursos/seap_2004/resultado_final.html>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso nº 55/2004** candidatos inscritos para provimento de vagas no cargo de professor pedagogo. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/seap_2004/inscritos/anexo_edital_inscritos_37.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 89/2004** classificação final para provimento de vagas no cargo de professor pedagogo. Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/index.php?content=concursos/seap_2004/resultado_final.html>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso nº 19/2007** relação de candidatos que concorrem à reserva de vagas para portadores de deficiência e afrodescendentes. Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital192007gs.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 23/2007** resultado final. Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital232007gs.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso nº 41/2013 - Anexo I** relação de candidatos inscritos na reserva de vagas para afrodescendentes. Curitiba, 2013. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/arquivosUpload/5374642171367263296.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 141/2014** classificação final. Curitiba, 2014. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/arquivosUpload/639316051403899864.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos** – São Paulo: Cengage Learning, 2012.

SEPPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Nota Técnica nº 43/2015 – SPAA/SEPPPIR/PR**. Manifestação técnica sobre cotas nos concursos públicos federais. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaosepppir.pdf>>. Acesso em 27 abr. 2017.

SERAPIONI, Mauro. Conceitos e métodos para a avaliação de programas sociais e políticas públicas. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Vol. XXXI, 2016, p. 59-80.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Rogério. Avaliação de programas e projetos sociais no Brasil: história, conquistas e desafios. In: ROMAN, Artur. (Org). **Avaliação de programas e projetos sociais: a experiência da Fundação Banco do Brasil**. Brasília DF: Fundação Banco do Brasil, 2013, p. 15-38.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do Comportamento Organizacional. **Estudos de Psicologia**, 2002, 7 – Número Especial, p.11-18.

SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e inclusão de negros por “cotas raciais” nos serviços públicos do Paraná**. 2010. 457 f. (Tese Doutorado em Sociologia) - Universidade Estadual Paulista, Araraquara. 2010.

_____. Ações afirmativas: inclusão de negros nos serviços públicos do Paraná por cotas raciais. In: **VI Congresso Nacional de Pesquisadores Negros, 2010, Rio de Janeiro. VI Congresso Brasileiro de Pesquisadores(as) Negros(as) Afro-diáspora, Saberes Pós-coloniais, Poderes e Movimentos Sociais**. Resumo. 26 a 29 julho de 2010.

SUNDFELD, Carlos Ari. Direito Público e Igualdade Étnico-Racial. In: PIOVESAN, Flávia; SOUZA, Douglas de. (Coord). **Ordem Jurídica e Igualdade Étnico-Racial**. Brasília: SEPPPIR, 2006, p. 109-153.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ (TJPR). **Edital de concurso público nº 01/2009** para provimento de cargos de juiz substituto. Curitiba, 2009. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f28213b7e71ac1698e39fd9eb40509408560ab941bad62ff9b8704e452bb7154f>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 01/2011** para provimento de cargos de juiz substituto. Curitiba, 2011. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f0f447fda1a9dfeff81f091355205b6002a1763c7a9ec7b5e53acee88359c7cd8e9dd0b0b975d50f7>.

Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 01/2012** para provimento de cargos de juiz substituto. Curitiba, 2012. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f999224acc9fb94211d1c4f1d0af2dc2e2a1763c7a9ec7b5e53acee88359c7cd8e9dd0b0b975d50f7>.

Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 01/2013** para provimento de cargos de juiz substituto. Curitiba, 2013. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f006d3f0d1321e91e4cc62c4a31e2bfd8bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>.

Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 01/2014** para provimento de cargos de juiz substituto. Curitiba, 2014. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f42e3adc66a70c620197008984cd60f508bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>.

Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 27/2010** aprovados para os cargos de juiz substituto. Curitiba, 2010. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f0cabde54db86b024f9f4f5ea04935967560ab941bad62ff9b8704e452bb7154f>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 48/2012** classificação final para os cargos de juiz substituto. Curitiba, 2012. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f7317c227c6aba23b1eb46749e46800728bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>.

Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 35/2012** classificação final para cargos de juiz substituto. Curitiba, 2012. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fdd8ba9a993789262df59d96cb7d7af8a8bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>.

Acesso em: 13 set. 2016.

Edital de concurso público nº 43/2014 reclassificação do resultado final para cargos de juiz substituto. Curitiba, 2014. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fb44a4b7ec0f95e5d03b866687d76df648bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>.

Acesso em: 13 set. 2016.

Edital de concurso público nº 39/2014 classificação final para cargos de juiz substituto. Curitiba, 2014. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f52036c8c1baf54ae03164f25b113925c8bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>.

Acesso em: 13 set. 2016.

Edital de concurso público nº 01/2005 para provimento de cargos de serventuários e funcionários da justiça. Curitiba, 2005. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fbd96b11263202082ed986403cca07bc776cd79b8f3182db071f0c42c35ce409f>.

Acesso em: 13 set. 2016.

Edital de concurso público nº 01/2009 para provimento de analista e técnico judiciário do 1º grau de jurisdição. Curitiba, 2009. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f5c229a641c348ba42a47028f65a0804476cd79b8f3182db071f0c42c35ce409f>.

Acesso em: 13 set. 2016.

Edital de concurso público nº 06/2005 candidatos classificados. Curitiba, 2005. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f40a45f0e125aa38ced986403cca07bc776cd79b8f3182db071f0c42c35ce409f>.

Acesso em: 13 set. 2016.

Ata da 14ª Reunião da Comissão Examinadora. Curitiba, 2006. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f40a45f0e125aa38c8f470a8c98d1a5fe76cd79b8f3182db071f0c42c35ce409f>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 15/2010** candidatos aprovados por comarca e ordem de classificação – analista judiciário - todas as especialidades. Curitiba, 2010. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f1a66dd5c1a14cbbab95345ed8030dbe0560ab941bad62ff9b8704e452bb7154f>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 19/2010** homologação de reservas para afrodescendentes. Curitiba, 2010. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fd06f4103d84e811096be230e09108a2b560ab941bad62ff9b8704e452bb7154f>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. **Edital de concurso público nº 20/2010** homologação de reserva de vagas pnes. Curitiba, 2010. Disponível em:

<https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fb21836ae8a9f110c604bdf6610cbc786560ab941bad62ff9b8704e452bb7154f>. Acesso em: 13 set. 2016.

VIANNA, Iara Lima; AMARAL, Ernesto Friedrich de Lima. Utilização de metodologias de avaliação de políticas públicas no Brasil. In: _____; GONÇALVES, Guilherme Quaresma; FAUSTINO, Samantha Hausmann Rodarte. (Orgs.). **Aplicações de técnicas avançadas de políticas públicas**. – 1. ed. – Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014. p. 15-38.

VELLOSO, Jacques. Cotista e não-cotista: rendimento dos alunos da Universidade de Brasília. **Caderno de Pesquisa**, vol. 39. nº 137, São Paulo Maio/Agosto, 2009. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/cp/v39n137/v39n137a14.pdf>>. Acesso em: 04 maio 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZIKMUND, W. G. **Business research methods**. 5.ed. Fort Worth, TX: Dryden, 2000.

ANEXO – LEIS**A) Lei Estadual nº 14.274/2003:**

Publicado no Diário Oficial nº. 6634 de 26 de Dezembro de 2003

Súmula: Reserva vagas a afro-descendentes em concursos públicos, conforme especifica.

A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º. Ficam reservadas aos afro-descendentes, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos, efetuados pelo Poder Público Estadual, para provimento de cargos efetivos.

§ 1º. A fixação do número de vagas reservadas aos afro-descendentes e respectivo percentual, far-se-á pelo total de vagas no edital de abertura do concurso público e se efetivará no processo de nomeação.

§ 2º. Preenchido o percentual estabelecido no edital de abertura, a Administração fica desobrigada a abrir nova reserva de vagas durante a vigência do concurso em questão.

§ 3º. Quando o número de vagas reservadas aos afro-descendentes resultar em fração, arredondar-se-á para o número inteiro imediatamente superior, em caso de fração igual ou maior a 0,5 (zero vírgula cinco), ou para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (zero vírgula cinco).

§ 4º. A observância do percentual de vagas reservadas aos afro-descendentes dar-se-á durante todo o período de validade do concurso e aplicar-se-á a todos os cargos oferecidos.

Art. 2º. O acesso dos candidatos à reserva de vagas obedecerá o pressuposto do procedimento único de seleção.

Art. 3º. Na hipótese de não preenchimento da quota prevista no art. 1º, as vagas remanescentes serão revertidas para os demais candidatos qualificados no certame, observada a respectiva ordem de classificação.

Art. 4º. Para efeitos desta lei, considerar-se-á afro-descendente aquele que assim se declare expressamente, identificando-se como de cor preta ou parda, a raça etnia negra.

Parágrafo único. Tal informação integrará os registros cadastrais de ingresso de servidores.

Art. 5º. Detectada a falsidade na declaração a que se refere o artigo anterior, sujeitar-se-á o infrator às penas da lei, sujeitando-se, ainda:

I – Se já nomeado no cargo efetivo para o qual concorreu na reserva de vagas aludidas no art. 1º, utilizando-se da declaração inverídica, à pena disciplinar de demissão;

II - Se candidato, à anulação da inscrição no concurso público e de todos os atos daí decorrentes.

Parágrafo único. Em qualquer hipótese, ser-lhe-á assegurada ampla defesa.

Art. 6º. As disposições desta Lei não se aplicam àqueles concursos públicos cujos editais de abertura foram publicados anteriormente à sua vigência.

Art. 7º. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 24 de dezembro de 2003.

Roberto Requião

Governador do Estado

Reinhold Stephanes

Secretário de Estado da Administração e da Previdência

Caíto Quintana

Chefe da Casa Civil

B) Lei Estadual nº 16.024/2008:

Publicado no Diário Oficial nº. 7931 de 17 de Março de 2009

Súmula: Estabelece o regime jurídico dos funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O presente Estatuto estabelece o regime jurídico dos funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

Parágrafo único. São considerados funcionários para os fins deste Estatuto os ocupantes dos cargos da Secretaria do Tribunal de Justiça e do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição, os Secretários do Conselho de Supervisão do Juizado Especial, os Secretários de Turma Recursal do Juizado Especial, os Secretários do Juizado Especial, os Oficiais de Justiça do Juizado Especial, os Auxiliares de Cartório do Juizado Especial, os Auxiliares Administrativos do Juizado Especial, e os Contadores e Avaliadores do Juizado Especial.

Art. 2º. Funcionário é a pessoa investida em cargo público com vencimentos ou remunerações percebidos dos cofres públicos estaduais.

Art. 3º. Cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional cometidas a funcionário, identificado pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos.

§ 1º. Função é conjunto de atribuições vinculadas a determinadas habilitações para o desempenho de tarefas distintas em grau de responsabilidade e de complexidade e será atribuída por ato do Presidente do Tribunal de Justiça.

§ 2º. Caberá ao Presidente do Tribunal de Justiça a designação e a dispensa da função gratificada.

§ 3º. A designação para função gratificada vigorará a partir da publicação do ato, competindo à autoridade a que se subordinará o funcionário designado dar-lhe exercício imediato.

§ 4º. Os vencimentos e as gratificações de função têm valores fixados em lei.

Art. 4º A estrutura organizacional deverá atender por lei própria o seguinte:

I - Classe é o agrupamento de cargos da mesma denominação, com iguais atribuições, responsabilidades e variação de vencimentos de acordo com os níveis que compreende;

II - Grupo ocupacional é o conjunto de classes que diz respeito a atividades profissionais correlatas ou afins, quanto à natureza do respectivo trabalho ou ao ramo de conhecimento aplicado em seu desempenho;

III - Nível é a subdivisão interna das classes ao qual se atribui vencimentos próprios fixados em lei.

§ 1º. A progressão se dá dentro da mesma classe de um nível para outro imediatamente superior.

§ 2º. Haverá no máximo 09 (nove) níveis em cada classe.

Art. 5º. Os Quadros do Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça e de 1º Grau de Jurisdição são organizados em grupos, escalonados de acordo com a hierarquia, a natureza, a complexidade do serviço e o nível de escolaridade exigido em lei ou regulamento.

§ 1º. Os Quadros compreendem:

I - Parte permanente que é integrada pelos cargos de provimento efetivo e em comissão;

II - Parte suplementar que é integrada pelos cargos extintos na forma estabelecida em lei.

§ 2º. A lotação do pessoal integrante do Quadro da Secretaria do Tribunal de Justiça é regulada por decreto judiciário.

§ 3º. A distribuição dos cargos dos funcionários afetos ao 1º Grau de Jurisdição referidos no parágrafo único do art. 1º do presente Estatuto é a definida lei.

§ 4º. A lotação no caso do § 3º deste artigo é a determinada por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, salvo afetação em lei à determinada secretaria ou repartição.

Art. 6º. Os cargos públicos são de provimento efetivo ou de provimento em comissão.

§ 1º. Os cargos de provimento efetivo serão organizados em classes, ou de forma isolada, e serão providos por concurso público.

§ 2º. Os cargos de provimento em comissão envolvem atribuições de direção, de assessoramento e de assistência superior e são de livre nomeação e exoneração, satisfeitos os requisitos fixados em lei ou regulamento.

Art. 7º. As atribuições e as responsabilidades inerentes aos cargos serão definidas em lei.

TÍTULO II

DO PROVIMENTO, DA VACÂNCIA, DA LOTAÇÃO, DA RELOTAÇÃO E DA SUBSTITUIÇÃO

CAPÍTULO I

DO PROVIMENTO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 8º. A investidura em cargo público de provimento efetivo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e

a complexidade do cargo na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão que são de livre nomeação e exoneração.

Art. 9º. São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I** - a nacionalidade brasileira;
- II** - o gozo dos direitos políticos;
- III** - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV** - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V** - a idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI** - aptidão física e mental.

Art. 10. Provimento é o ato do Presidente do Tribunal de Justiça que preenche o cargo e se dá com a nomeação, a posse e o exercício.

Art. 11. São formas de provimento de cargo público:

- I** - nomeação;
- II** - readaptação;
- III** - reversão;
- IV** - aproveitamento;
- V** - reintegração;
- VI** - recondução;
- VII** - remoção;
- VIII** - promoção.

Parágrafo único. A remoção e a promoção implicam na vacância do cargo e somente se aplicam aos ocupantes do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição, aos Secretários do Conselho de Supervisão do Juizado Especial, aos Secretários de Turma Recursal do Juizado Especial, aos Secretários do Juizado Especial, aos Oficiais de Justiça do Juizado Especial, aos Auxiliares de Cartório do Juizado Especial, aos Auxiliares Administrativos do Juizado Especial, e aos Contadores e Avaliadores do Juizado Especial.

Seção II

Da Nomeação

Art. 12. A nomeação é o chamamento para a posse e para a entrada no exercício das atribuições do cargo público.

Art. 13. O ato de nomeação deverá indicar o cargo de provimento efetivo ou o cargo de provimento em comissão a ser preenchido.

Art. 14. A nomeação para cargo público de provimento efetivo ocorrerá de acordo com a ordem de classificação e se dará durante o prazo de validade do concurso.

§ 1º. A nomeação para cargo de provimento em comissão é livre, observados os requisitos mencionados no art. 9º.

§ 2º. É vedada a nomeação para cargo de provimento em comissão, bem como a lotação no âmbito da Secretaria do Tribunal de Justiça, dos ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição, de cargos do foro judicial de Escrivão e de Oficial Contador, Avaliador, Partidor, Depositário e de Distribuição, de Auxiliar de Cartório, de Auxiliar Administrativo, de Oficial de Justiça, de Comissário de Vigilância, de Assistente Social, de Psicólogo, de Porteiro de Auditório, de Agente de Limpeza, de Secretário do Conselho de Supervisão do Juizado Especial, de Secretário de Turma Recursal do Juizado Especial, de Secretário do Juizado Especial, de Oficial de Justiça do Juizado Especial, de Auxiliar de Cartório do Juizado Especial, de Auxiliar Administrativo do Juizado Especial e de Contador e Avaliador do Juizado Especial.

Subseção I

Do Concurso

Art. 15. O concurso obedecerá ao que dispuser o Regimento Interno, as normas do regulamento que for elaborado por Comissão designada pelo Presidente do Tribunal de Justiça e o respectivo edital.

Art. 16. O concurso público é de provas ou de provas e títulos e terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.

§ 1º. O edital de abertura do concurso público conterá as regras que regem o seu funcionamento e será publicado no Diário da Justiça do Estado do Paraná, com divulgação pelos meios de comunicações disponíveis.

§ 2º. Durante o prazo referido no *caput* deste artigo, o aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado para assumir o cargo com prioridade sobre os aprovados em novos concursos.

§ 3º. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo-lhes reservadas 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§ 4º. Aos afro-descendentes serão reservadas 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Art. 17. Para ser admitido no concurso, o candidato deverá preencher os requisitos do art. 9º, apresentar documento de identidade indicado no edital e recolher a taxa de inscrição que for fixada pela Comissão.

Subseção

II

Da Posse

Art. 18. Posse é o ato expreso de aceitação das atribuições, dos deveres e das responsabilidades do cargo formalizado com a assinatura do termo pelo empossado e pela autoridade competente.

§ 1º. A posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação da nomeação, prorrogável por até 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado ou de seu representante legal e a juízo da Administração.

§ 2º. O prazo previsto no § 1º será contado, quando o aprovado for funcionário público, do término da licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

II - para a prestação de serviço militar;

III - para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

IV - em razão de férias;

V - para participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento;

VI - para integrar júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - à gestante, à adotante e à paternidade;

VIII - para tratamento da saúde, até o limite de 24 (vinte e quatro) meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado ao Estado do Paraná, em cargo de provimento efetivo;

IX - por motivo de acidente em serviço ou de doença profissional;

X - para deslocamento à nova sede;

XI - para missão ou estudo no exterior.

§ 3º. Admite-se o ato de posse por procuração com poderes específicos.

§ 4º. Somente haverá posse nos casos de provimento por nomeação.

§ 5º. No ato da posse o funcionário apresentará declaração de seus bens, de exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º. É ineficaz o provimento se a posse não ocorrer dentro do prazo estabelecido nesta lei.

§ 7º. Somente se dará posse àquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

§ 8º. O Presidente do Tribunal de Justiça designará os funcionários competentes a dar posse.

Subseção III

Do Estágio Probatório

Art. 19. Ao entrar em exercício, o funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

§ 1º. Seis meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação de desempenho do funcionário, realizada de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º. O funcionário em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções gratificadas.

§ 3º. O estágio probatório e respectivo prazo ficarão suspensos durante as licenças e os afastamentos sendo retomados a partir do término de tais impedimentos.

§ 4º. O funcionário em estágio probatório não poderá ser cedido a qualquer outro órgão da administração pública direta ou indireta e a ele somente poderão ser concedidas as seguintes licenças:

I - para tratamento de saúde;

II - por motivo de doença em pessoa da família;

III - para acompanhamento do cônjuge ou companheiro funcionário público;

IV - para prestar serviço militar ou outro serviço obrigatório por lei;

V - para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública;

VI - para o exercício de mandato político;

VII - pelo período que mediar a sua escolha como candidato a cargo eletivo e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral;

VIII - pelo período do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral até o décimo dia seguinte ao pleito.

Art. 20. A avaliação de desempenho constitui condição para aquisição da estabilidade e tem como finalidade avaliar a capacidade e a aptidão do funcionário para o exercício do cargo.

Art. 21. O estágio probatório será sempre relacionado com o cargo ocupado.

Parágrafo único. Na hipótese de nomeação para outro cargo de provimento efetivo, o prazo de estágio probatório e da avaliação especial reiniciará com a respectiva assunção.

Art. 22. Na hipótese da autoridade competente não homologar a avaliação de desempenho indicando a exoneração, será aberto procedimento que é regido pelas normas do processo administrativo disciplinar conforme o Quadro ao qual pertencer o funcionário.

Parágrafo único. Durante o trâmite do processo referido no *caput* deste artigo, o prazo para aquisição da estabilidade ficará suspenso até o julgamento final.

Art. 23. O Presidente do Tribunal de Justiça regulamentará o procedimento da avaliação de desempenho.

Subseção IV

Da Estabilidade

Art. 24. O funcionário habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício.

Art. 25. O funcionário estável somente perderá o cargo em virtude de:

I - sentença judicial transitada em julgado;

II - decisão em processo administrativo disciplinar;

III - decisão derivada de processo de avaliação periódica de desempenho, na forma da lei complementar federal, assegurada a ampla defesa;

IV - para corte de despesas com pessoal conforme disposto na Constituição e legislação federal.

Seção III

Da Readaptação

Art. 26. A readaptação é o provimento de funcionário efetivo em cargo de atribuições compatíveis com a sua capacidade física ou mental, derivada de alteração posterior à nomeação e verificada em inspeção médica oficial.

Art. 27. O procedimento de readaptação terá o prazo de 06 (seis) meses, podendo ser prorrogado no caso de o funcionário estar participando de programa de reabilitação profissional.

§ 1º. Ao final do referido procedimento, se julgado incapaz, o funcionário será aposentado.

§ 2º. Declarado reabilitado para a função pública:

I - a readaptação será realizada em cargo com atribuições afins, respeitada a habilitação exigida para o cargo de origem, bem como o nível de escolaridade e os vencimentos inerentes a este;

II - na hipótese de inexistência de cargo vago, o funcionário exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

§ 3º. A readaptação será sempre para cargo de vencimento igual ou inferior ao de origem, preservado o direito à remuneração paga ao funcionário neste último.

Seção IV

Da Reversão

Art. 28. Reversão é o retorno de funcionário aposentado ao exercício das atribuições:

I - no caso de aposentadoria por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria;

II - no interesse da administração e a partir de requerimento do funcionário aposentado, observadas as seguintes condições:

a) que a aposentadoria tenha sido voluntária;

b) ocorrência da aposentadoria nos 05 (cinco) anos anteriores ao requerimento;

c) estabilidade adquirida quando em atividade;

d) haja cargo vago.

§ 1º. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.

§ 2º. Após o retorno, o tempo de exercício será considerado para concessão de nova aposentadoria.

§ 3º. No caso do inciso I do *caput* deste artigo, encontrando-se provido o cargo, o funcionário exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

§ 4º. O funcionário que retornar à atividade por interesse da administração perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com a vantagem de natureza pessoal incorporada e que percebia anteriormente à aposentadoria.

§ 5º. O funcionário de que trata o inciso II do *caput* deste artigo somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer pelo menos 05 (cinco) anos no cargo.

§ 6º. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

Seção V

Da Disponibilidade e do Aproveitamento

Subseção I

Da Disponibilidade

Art. 29. O funcionário será posto em disponibilidade quando extinto o seu cargo ou declarada sua desnecessidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

Parágrafo único. A remuneração mensal para o cálculo da proporcionalidade corresponderá ao vencimento, acrescido das vantagens pessoais, permanentes e relativas ao exercício do cargo de provimento efetivo.

Art. 30. A disponibilidade do funcionário se dará conforme os seguintes critérios e ordem:

- I** - menor pontuação na avaliação de desempenho no ano anterior;
- II** - maior número de faltas ao serviço;
- III** - menor idade;
- IV** - maior remuneração.

Art. 31. O período de disponibilidade é considerado como de efetivo exercício para efeito de aposentadoria, observadas as normas próprias a esta.

Subseção II

Do Aproveitamento

Art. 32. Aproveitamento é o retorno obrigatório do funcionário em disponibilidade ao exercício de cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Parágrafo único. O aproveitamento se dará na primeira vaga que ocorrer com precedência sobre as demais formas de provimento, observada a seguinte ordem de preferência dentre os funcionários em disponibilidade:

I - maior tempo de disponibilidade;

II - maior tempo de serviço público estadual;

III - maior tempo de serviço público;

IV - maior idade.

Art. 33. Não haverá aproveitamento para cargo de natureza superior ao anteriormente ocupado.

Parágrafo único. O funcionário aproveitado em cargo de natureza inferior ao anteriormente ocupado perceberá a diferença de remuneração correspondente.

Art. 34. O aproveitamento se dará somente àquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do novo cargo.

Parágrafo único. Declarada a incapacidade para o novo cargo em inspeção médica, o funcionário será aposentado por invalidez, considerando-se, para tanto, o tempo de disponibilidade.

Seção VI

Da Reintegração

Art. 35. Reintegração é o retorno do funcionário ao exercício das atribuições de seu cargo, ou de cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a demissão por decisão administrativa ou judicial.

§ 1º. Na hipótese de extinção do cargo ou declarada sua desnecessidade, o funcionário ficará em disponibilidade e será aproveitado na forma dos arts. 32 a 34 deste Estatuto.

§ 2º. Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização, ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade.

§ 3º. O funcionário reintegrado por decisão definitiva será ressarcido financeiramente pelo que deixou de perceber como vencimento ou remuneração durante o período de afastamento.

§ 4º. Transitada em julgado a decisão definitiva, será expedido o decreto de reintegração no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Seção VII

Da Recondução

Art. 36. Recondução é o retorno do funcionário ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II - reintegração do anterior ocupante.

§ 1º. Encontrando-se provido o cargo de origem, o funcionário será aproveitado em outro, observado o disposto nos arts. 32 a 34 deste Estatuto.

§ 2º. Na impossibilidade do aproveitamento o funcionário será posto em disponibilidade conforme os arts. 29 a 31 deste diploma legal.

Seção VIII

Do Exercício

Art. 37. Exercício é o desempenho das atribuições do cargo público ou da função gratificada.

Parágrafo único. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão anotados na ficha funcional.

Art. 38. É de 30 (trinta) dias o prazo para entrar no exercício das atribuições do cargo ou da função, contado da data:

I - da posse;

II - da publicação no Diário da Justiça dos atos relativos às demais formas de provimento previstas nos incisos II a VI do art.11.

§ 1º. Os prazos previstos neste artigo poderão ser prorrogados por 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado e a juízo da autoridade competente para dar posse.

§ 2º. O exercício em função de confiança dar-se-á no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato de designação.

§ 3º. O funcionário removido, promovido, relotado, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá 08 (oito) dias de prazo, contados da publicação do ato, para o retorno ao efetivo desempenho das atribuições do cargo na mesma comarca.

§ 4º. Na hipótese do § 3º, sendo a lotação de destino em outra comarca, o prazo da entrada em exercício será de 15 (quinze) dias.

§ 5º. O funcionário licenciado nos termos deste Estatuto retornará às efetivas atribuições a partir do término da licença.

§ 6º. O exercício em cargo efetivo nos casos de reintegração, aproveitamento, reversão, recondução e readaptação dependerá de prévia satisfação dos requisitos atinentes a tais formas de provimento e aptidão física e mental comprovada em inspeção médica oficial.

§ 7º. O funcionário que, após a posse, não entrar em exercício dentro do prazo fixado, será exonerado.

§ 8º. A posse e o exercício poderão ser reunidos em um só ato.

Art. 39. O exercício é condicionado à vedação de conferir ao funcionário atribuições diversas das do seu respectivo cargo.

Seção IX

Da Frequência e do Horário de Expediente

Art. 40. Os funcionários do Poder Judiciário estão sujeitos aos seguintes horários de expediente:

I - das 08h30min (oito horas e trinta minutos) às 11h00min (onze horas) e das 13h00min (treze horas) às 17h00min (dezessete horas) para os lotados em 1º Grau de Jurisdição;

II - das 09h00min (nove horas) às 11h00min (onze horas) e das 13h00min (treze horas) às 18h00min (dezoito horas) para os lotados na Secretaria do Tribunal de Justiça.

§ 1º. Serão emitidos boletins de frequência específicos para os funcionários que prestam serviços noturnos.

§ 2º. Em razão do exercício de atividade externa incompatível com a fixação de horário de expediente, os funcionários com atribuições de Oficiais de Justiça e de Avaliadores terão somente a sua frequência diária registrada nos boletins das Secretarias para os quais estiverem designados.

Art. 41. Em todos os Juízos, Gabinetes, Departamentos e Centros do Tribunal de Justiça haverá controle de frequência dos funcionários por meio de livro-ponto ou de outro meio de controle regulamentado pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

Parágrafo único. É vedado dispensar o funcionário do registro de frequência, salvo disposição legal em contrário ou autorização do Presidente do Tribunal de Justiça.

Art. 42. Os funcionários ocupantes de cargo de provimento efetivo vinculados a gabinete de magistrado que se aposentarem devem se apresentar na Divisão de Recursos Humanos do Departamento Administrativo na data em que for publicado o decreto de aposentadoria do Desembargador ou do Juiz de Direito Substituto em Segundo Grau, para que seja iniciado o processo de nova lotação e controle de frequência.

Art. 43. Em caso de óbito do magistrado, o setor competente do Departamento Administrativo fará lavrar e publicar, no trigésimo dia da data do falecimento, o ato de

exoneração dos funcionários ocupantes de cargo de provimento em comissão vinculados ao gabinete.

Parágrafo único. Os funcionários efetivos devem se apresentar na Divisão de Recursos Humanos no terceiro dia após o falecimento, sendo exonerados do cargo em comissão eventualmente exercido a partir daquela data.

Art. 44. Nos dias úteis, somente por determinação do Presidente do Tribunal de Justiça poderão deixar de funcionar os serviços do Judiciário ou ser suspensos, no todo ou em parte, seus trabalhos.

Art. 45. Os funcionários regidos por este Estatuto, ocupantes de cargo de provimento efetivo ou em comissão, poderão ser convocados fora do horário do expediente sempre que houver interesse da Administração.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo e para os funcionários comissionados deverá ser observada a vedação do artigo 78, parágrafo único, deste Estatuto.

CAPÍTULO II

DA VACÂNCIA

Seção I

Disposições Gerais

Art. 46. A vacância do cargo público decorrerá de:

I - remoção;

II - promoção;

III - exoneração;

IV - demissão;

V - readaptação;

VI - aposentadoria;

VII - falecimento.

Art. 47. Vagará o cargo na data:

I - da publicação do ato de aposentadoria, exoneração, remoção, promoção, demissão ou readaptação;

II - do falecimento do ocupante do cargo.

Seção II

Da Remoção e da Promoção

Art. 48. A remoção ou promoção se dá por ato do Presidente do Tribunal de Justiça de acordo com indicação do Conselho da Magistratura e com base nas regras por ele aprovadas, observados os princípios dispostos nos artigos 57 a 61 do presente Estatuto.

§ 1º. A remoção ou promoção somente se aplica aos ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição, aos Secretários do Conselho de Supervisão do Juizado Especial, aos Secretários de Turma Recursal do Juizado Especial, aos Secretários do Juizado Especial, aos Oficiais de Justiça do Juizado Especial, aos Auxiliares de Cartório do Juizado Especial, aos Auxiliares Administrativos do Juizado Especial, e aos Contadores e Avaliadores do Juizado Especial.

§ 2º. A remoção é transferência do funcionário de um cargo para outro de mesma natureza em outra comarca ou foro de igual entrância e dar-se-á alternadamente por antiguidade e merecimento.

§ 3º. A promoção é a passagem do funcionário de um cargo para outro de mesma natureza e classe imediatamente superior e dar-se-á alternadamente por antiguidade e merecimento.

§ 4º. A abertura dos editais à remoção e à promoção se dará alternadamente e não concorrendo interessados ou habilitados a uma ou outra será autorizado concurso de provimento por ingresso.

§ 5º. Os critérios para aferição do merecimento serão estabelecidos com base nos princípios dispostos nos artigos 57 a 61 do presente Estatuto.

Art. 49. Vagando cargo, o Presidente do Tribunal autorizará a expedição de edital com prazo de 05 (cinco) dias convocando os interessados à remoção ou à promoção.

§ 1º. Decorrido o prazo legal, os pedidos serão reunidos em uma só autuação e encaminhados à Corregedoria-Geral da Justiça para informação sobre os antecedentes funcionais.

§ 2º. Não será deferido a inscrição a quem tenha sofrido pena disciplinar nos últimos 02 (dois) anos.

§ 3º. À remoção ou à promoção somente serão admitidos funcionários com mais de 02 (dois) anos em exercício no cargo e que estejam ao menos no penúltimo nível de sua classe.

§ 4º. Vencidas as etapas anteriores, o procedimento será relatado pelo Corregedor-Geral da Justiça perante o Conselho da Magistratura, que deliberará sobre a indicação ou não dos pretendentes.

§ 5º. Não se aplica remoção ou promoção aos cargos cuja extinção é prevista em lei à medida que vagarem e nem aos cargos que, de livre remanejamento, forem redistribuídos pela Administração Pública.

Seção III

Da Exoneração

Art. 50. A exoneração dar-se-á a pedido do funcionário ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício ocorrerá:

I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II - quando, após a posse, o funcionário não entrar em exercício no prazo estabelecido;

III - para corte de despesas com pessoal nos termos da lei federal.

Art. 51. A exoneração de cargo em comissão ou a dispensa da função de confiança dar-se-á:

I - a juízo do Presidente do Tribunal de Justiça;

II - a pedido do próprio funcionário.

CAPÍTULO III

DA LOTAÇÃO E DA RELOTAÇÃO

Art. 52. Lotação é o ato de definição da secretaria, do setor ou da repartição em que o funcionário exercerá as suas atribuições.

Parágrafo único. A lotação sempre se dará de ofício, respeitados os casos em que seja previamente definida em lei a secretaria, o foro ou a comarca ao qual o cargo é afetado.

Art. 53. Relotação é o deslocamento do funcionário, a pedido ou de ofício, de uma repartição ou setor para outro, inclusive entre foros, comarcas, ou secretarias, respeitados os casos em que seja previamente definida em lei a secretaria ou a comarca ao qual o cargo é afetado.

CAPÍTULO IV

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 54. Nos casos de impedimentos superiores a 10 (dez) dias, o funcionário ocupante do cargo de provimento em comissão ou de função gratificada será substituído.

§ 1º. A substituição depende de ato da administração e recairá em funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo e será por prazo determinado não superior a 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º. O Presidente do Tribunal de Justiça definirá em regulamento os cargos em comissão que poderão ser preenchidos temporariamente por substituição.

Art. 55. O substituto perceberá, além de sua remuneração, a diferença proporcional ao tempo de substituição, calculada como se fosse titular do cargo em comissão ou da função gratificada.

TÍTULO III

CAPÍTULO ÚNICO

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

~~Art. 56.~~ Progressão funcional é a passagem do funcionário de um nível para outro imediatamente superior dentro da mesma classe.

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~Art. 57.~~ A progressão dar-se-á, alternadamente, por antiguidade e por merecimento.

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~§ 1º.~~ A progressão por antiguidade é a passagem do funcionário mais antigo de um nível para o imediatamente subsequente, dentro da mesma classe, desde que:

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~I-~~ tenha cumprido o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício no nível em que se encontrava;

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~II~~ não tenha sido apenado nos últimos 02 (dois) anos;

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~III~~ não esteja em licença para o trato de interesses particulares;

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~IV~~ não esteja cumprindo pena privativa de liberdade.

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~§ 2º.~~ Progressão por merecimento é a passagem do funcionário de um nível para o imediatamente subsequente, dentro da mesma classe, desde que preenchidos os pressupostos definidos no regulamento da avaliação periódica de desempenho individual e cumprido o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no nível em que se encontrava.

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~Art. 58.~~ Não poderá concorrer à progressão por merecimento o funcionário que:

[\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

~~I – tenha sofrido qualquer tipo de penalidade nos últimos 02 (dois) anos;
(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~II – esteja em disponibilidade.
(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~Art. 59. O funcionário, para obter a progressão por merecimento, será submetido à avaliação de desempenho bial. (Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~§ 1º. A avaliação de desempenho bial será executada com base em regulamento a ser editado pelo Presidente do Tribunal de Justiça. (Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~§ 2º. O regulamento da avaliação de desempenho bial, dentre outros critérios, deverá estabelecer requisitos mínimos de frequência e desempenho em cursos oficiais de aperfeiçoamento. (Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~§ 3º. Será conferida a progressão por merecimento ao funcionário com maior desempenho na avaliação bial imediatamente anterior à abertura de vaga no nível imediatamente superior. (Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~Art. 60. A execução do procedimento e aferição da progressão funcional fica a cargo de Departamento específico da Secretaria do Tribunal de Justiça, nos termos a ser definido pelo Regulamento a ser editado pelo Presidente do Tribunal de Justiça. (Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

~~Art. 61. Será conferida progressão funcional para fins de aposentadoria ou pensão caso o funcionário preencha os requisitos legais por ocasião da perda do vínculo com a administração. (Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010)~~

TÍTULO IV

DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS

CAPÍTULO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 62. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo com valor fixado em lei e correspondente ao nível de enquadramento do funcionário.

Art. 63. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Art. 64. Os funcionários ocupantes de cargo de provimento efetivo e de provimento em comissão perceberão seus vencimentos ou suas remunerações nos termos da lei que define o Plano de Cargos e Progressão do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Nenhum funcionário do Poder Judiciário terá remuneração superior ao subsídio percebido por Desembargador.

Art. 65. O funcionário perderá:

I - a remuneração do(s) dia(s) em que faltar ao serviço;

II - a remuneração correspondente ao turno da falta (manhã ou tarde);

III - 1/3 (um terço) da remuneração do dia, se comparecer ao serviço com atraso ou sair antecipadamente.

§ 1º. Considera-se atraso o comparecimento ao serviço após o início do expediente até o máximo de uma hora, após o que será lançada falta do respectivo turno.

§ 2º. Considera-se saída antecipada aquela que ocorrer antes do término do turno ou do período de trabalho.

§ 3º. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.

§ 4º. O funcionário poderá perder 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento ou da remuneração, no caso de aplicação de pena de suspensão convertida em multa, ficando obrigado a permanecer no serviço.

Art. 66. As faltas ao serviço, decorrentes de ordens judiciais dirigidas contra o funcionário, implicarão em:

I - redução da remuneração a 2/3 (dois terços) durante o afastamento por motivo de prisão cautelar;

II - redução da remuneração a metade durante o afastamento em virtude de decisão condenatória penal transitada em julgado, que não determine a perda do cargo.

§ 1º. No caso do inciso I do *caput* deste artigo, o funcionário terá direito à integralização da remuneração se for absolvido em decisão definitiva.

§ 2º. As reduções cessarão no dia em que o funcionário for posto em liberdade.

§ 3º. O funcionário que for posto em liberdade nos termos deste artigo deverá retornar ao exercício de suas atribuições no dia seguinte à soltura.

~~Art. 67. O funcionário nomeado para cargo de provimento em comissão optará entre o vencimento de tal cargo e a remuneração que recebe em razão de seu cargo efetivo, acrescida em 20% (vinte por cento) do valor símbolo do cargo comissionado.~~
~~(Revogado pela Lei 17474 de 02/01/2013)~~

~~§ 1º. Em nenhuma hipótese a diferença remuneratória percebida pelo funcionário efetivo em razão do exercício de cargo em comissão será incorporada aos seus vencimentos.~~

~~(Revogado pela Lei 17474 de 02/01/2013)~~

~~§ 2º. Aplica-se ao funcionário em disponibilidade nomeado para cargo de provimento em comissão o disposto no *caput* deste artigo como se na ativa estivesse.~~
~~(Revogado pela Lei 17474 de 02/01/2013)~~

Art. 68. Não incidirá desconto sobre o vencimento ou a remuneração, salvo por imposição legal, ordem judicial ou autorização escrita do funcionário, observando-se que, nesta última hipótese, a consignação do desconto fica a critério da administração pública.

Art. 69. As reposições e indenizações ao Erário Estadual serão descontadas em parcelas mensais, não excedentes a 10% (dez por cento) da remuneração.

§ 1º. As reposições e indenizações serão previamente comunicadas ao funcionário e corrigidas pela média do INPC (IBGE) e IGP-DI (Fundação Getúlio Vargas) ou pela média dos índices que vierem a substituí-los e acrescidas de juros nos termos da lei civil.

§ 2º. A reposição será integral e em parcela única quando o pagamento indevido tiver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha.

§ 3º. Quando o funcionário for exonerado, dispensado ou demitido terá o prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data da perda do vínculo com a administração pública, para pagar o débito, sendo que o não pagamento implicará em inscrição em dívida ativa.

§ 4º. As reposições derivadas de revogações de ordens judiciais que majoraram vencimentos ou remunerações deverão ser feitas em 30 (trinta) dias, a contar da data da notificação administrativa, sob pena de inscrição em dívida ativa.

§ 5º. No caso de recebimento de valores indevidos a título de remuneração ou vencimento o funcionário comunicará, no prazo de 10 (dez) dias, à Secretaria do Tribunal de Justiça, sob pena de caracterização de comportamento desleal para com a administração pública.

CAPÍTULO II DAS VANTAGENS

Seção I

Disposições Preliminares

Art. 70. Poderão ser pagas ao funcionário as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - adicionais;

III - gratificações.

§ 1º. As indenizações e as gratificações não se incorporam ao vencimento ou à remuneração.

§ 2º. Excepcionam-se da hipótese do §1º deste artigo as gratificações por insalubridade, periculosidade e risco de vida que se incorporam às remunerações nos termos deste Estatuto.

§ 3º. Os adicionais incorporam-se ao vencimento ou aos proventos, nos casos e condições indicados em lei.

§ 4º. As vantagens não serão computadas nem acumuladas para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Seção II

Das Indenizações

Art. 71. Constituem indenizações:

I - ajuda de custo;

II - diárias;

III - transporte.

IV - auxílio-alimentação.

[\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

Subseção I

Da Ajuda de Custo

Art. 72. Ajuda de custo é a compensação das despesas do funcionário que em virtude de promoção, remoção ou relocação muda de domicílio para exercer as suas atribuições em caráter permanente em outra comarca.

§ 1º. A ajuda de custo compreende as despesas do funcionário e de sua família com combustível ou passagem e do transporte de bagagens e de bens pessoais até o valor de uma remuneração mensal.

§ 2º. A compensação será feita mediante comprovação documental das despesas nos termos do § 1º deste artigo.

§ 3º. A ajuda de custo somente será realizada uma vez a cada intervalo mínimo de 02 (dois) anos, no caso de remoções ou promoções, conforme dispuser regulamento a ser editado pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

§ 4º. A ajuda de custo em razão de relocação de ofício pela administração pública não possui o limite de tempo previsto no § 3º deste artigo e será regulamentada pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

§ 5º. Não será devida ajuda de custo na hipótese de relocação a pedido do funcionário.

§ 6º. O funcionário ficará obrigado a restituir integralmente a ajuda de custo recebida, no prazo de 10 (dez) dias, quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede, no prazo 30 (trinta) dias, ou ainda, pedir exoneração antes de completar 90 (noventa) dias de exercício na nova sede.

Subseção II

Das Diárias

Art. 73. O funcionário em serviço que se afastar por ordem da Administração Pública da sede de sua lotação, em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, terá direito ao pagamento das passagens e de diárias destinadas a indenizar as despesas realizadas em razão do deslocamento.

§ 1º. A diária é devida por dia de afastamento e terá valor arbitrado conforme regulamento a ser editado pelo Presidente do Tribunal de Justiça, observado o seguinte:

I - valores fixos para alimentação e pernoite; e

II - a base de cálculo dos valores de alimentação e pernoite será estabelecida segundo o cargo, função e nível na carreira do funcionário.

§ 2º. Quando o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o funcionário não terá direito a diárias.

Art. 74. O funcionário que receber diária e não se afastar da sede por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-la integralmente, no prazo de 02 (dois) dias.

Parágrafo único. Na hipótese de o funcionário retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no *caput* deste artigo.

Subseção III

Da Indenização de Transporte

Art. 75. Conceder-se-á indenização de transporte ao funcionário que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme dispuser regulamento a ser editado pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

Parágrafo único. A compensação será feita nos termos a serem fixados em regulamento.

Subseção IV

Do Auxílio Alimentação

(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010)

Art. 75-A Conceder-se-á, mensalmente, auxílio-alimentação por dia trabalhado aos servidores do Poder Judiciário do Estado do Paraná, bem como aos ocupantes de cargo em comissão puro. (Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010)

Art. 75-B A concessão do auxílio-alimentação será feita em pecúnia, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, conforme apurado em boletim de frequência do servidor. (Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010)

§ 1º. O servidor que acumule cargos ou empregos na forma da Constituição fará jus a percepção de um único auxílio-alimentação, mediante opção. (Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010)

§ 2º. O servidor não perceberá auxílio-alimentação quando estiver cedido a outro órgão ou outra entidade da Administração direta ou indireta, nem em acompanhamento de cônjuge ou companheiro, em serviço militar, em atividade política e para exercício de mandato eletivo, em licença para tratar de interesses particulares, em licença para o desempenho de mandato classista e em missão ou estudo no exterior. (Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010)

§ 3º. Fará jus ao auxílio-alimentação o servidor que se encontrar em férias, ou em licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, licença-maternidade, licença-paternidade, licença à adotante e licença especial, bem

como para frequentar cursos de capacitação, ou sujeito a horário especial. [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

§ 4º. Considerar-se-á para o desconto do auxílio-alimentação, por dia não trabalhado, a proporcionalidade de 22 (vinte e dois) dias. [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

§ 5º. As diárias sofrerão desconto correspondente ao auxílio-alimentação a que fizer jus o servidor, exceto aquelas eventualmente pagas em finais de semana e feriados, observada a proporcionalidade prevista no parágrafo anterior. [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

Art. 75-C O auxílio-alimentação não será: [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

I - incorporado ao vencimento, remuneração, provento ou pensão; [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

II - configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição para o Plano de Seguridade Social do servidor público; [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

III - caracterizado como salário-utilidade ou prestação in natura. [\(Incluído pela Lei 16746 de 29/12/2010\)](#)

Seção III

Dos Adicionais

Art. 76. O funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo terá acrescido aos vencimentos, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, 5% (cinco por cento) do valor do vencimento previsto para o nível do cargo que ocupa até completar 25% (vinte e cinco por cento), contados de forma linear.

Parágrafo único. O acréscimo será imediato, inclusive para efeito de aposentadoria, pensão ou disponibilidade.

Art. 77. Ao completar 30 (trinta) anos de efetivo exercício, o funcionário terá direito ao acréscimo aos vencimentos do nível de seu cargo de 5% (cinco por cento) por ano excedente, até o máximo de 25% (vinte e cinco por cento), contados de forma linear.

§ 1º. A incorporação desses acréscimos será imediata, inclusive para efeito de aposentadoria, pensão ou disponibilidade.

§ 2º. No cálculo e para efeito de pagamento do adicional referido nesta *Seção*, não será considerada a soma ao vencimento de qualquer acréscimo de adicional anteriormente deferido.

Seção IV

Das Gratificações

Art. 78. Conceder-se-á gratificação:

I - de função;

II - natalina (décimo - terceiro salário);

III - de férias;

IV - de trabalho noturno;

V - pela prestação de serviço extraordinário;

VI - de insalubridade, de periculosidade ou de risco de vida;

~~**VII** - tempo integral e dedicação exclusiva.~~ [\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

Parágrafo único. As gratificações dos incisos IV e V não serão devidas aos ocupantes de cargo de provimento em comissão.

Subseção I

Da Gratificação de Função

Art. 79. Gratificação de função é a correspondente ao exercício:

I - de representação de gabinete;

II - de chefia;

III - de assessoramento;

IV - de encargos especiais.

~~§ 1º. A gratificação especial de assiduidade é devida ao funcionário que não faltar ao trabalho durante o mês e poderá ser cumulada com as referidas no caput deste artigo.~~ [\(Revogado pela Lei 16745 de 29/12/2010\)](#) [\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)

§ 2º. As gratificações referidas nos itens I a IV e no § 1º terão seus valores nominais e fixos definidos em lei.

§ 3º. Os valores das gratificações passarão a ser pagos ao funcionário no final do mês de sua designação para o exercício de função, inclusive para o cálculo de gratificação natalina (décimo - terceiro salário) e de férias.

§ 4º. A gratificação do exercício de representação de gabinete é a devida em razão da lotação do funcionário em gabinete de magistrado que atue no âmbito do Tribunal de Justiça.

§ 5º. As gratificações de chefia e de assessoramento são devidas pelo exercício de tais funções de confiança, conforme previsão estabelecida em regulamento que define a estrutura hierárquica da Secretaria do Tribunal de Justiça.

§ 6º. A gratificação de encargos especiais é devida em razão do exercício das funções de assessoramento direto a cúpula do Tribunal de Justiça.

§ 7º. As gratificações previstas nesta *Seção* serão automaticamente canceladas nos casos de afastamentos por mais de 30 (trinta) dias, salvo no caso de licença à gestante.

Subseção II

Da Gratificação Natalina (Décimo - terceiro)

Art. 80. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração do funcionário no mês de dezembro, por mês de efetivo exercício no respectivo ano.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 81. O funcionário exonerado perceberá gratificação natalina, proporcional aos meses de efetivo exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 82. A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Art. 83. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Subseção III

Da Gratificação de Férias

~~**Art. 84.** Será paga ao funcionário, por ocasião das férias, uma gratificação correspondente a 1/3 (um terço) da última remuneração.~~

[\(Revogado pela Lei 16966 de 05/12/2011\)](#)

Parágrafo único. No caso de o funcionário exercer uma das funções previstas no art. 79, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo da gratificação de que trata este artigo.

Subseção IV

Da Gratificação de Trabalho Noturno

Art. 85. O serviço noturno será prestado em horário compreendido entre às 19h00min (dezenove horas) de um dia e às 7h00min (sete horas) do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52min30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

§ 1º. O serviço noturno será prestado em 02 (dois) turnos de 06 (seis) horas com expediente das 19h00min (dezenove horas) à 01h00min (uma hora) e da 01h00min (uma hora) às 07h00min (sete horas).

§ 2º. A autorização para a execução do serviço noturno será prévia e do Presidente do Tribunal de Justiça, ou do funcionário por ele designado para tal atribuição.

Subseção V

Da Gratificação pela Prestação de Serviço Extraordinário

Art. 86. A gratificação pela prestação de serviço extraordinário se destina:

I - a remunerar os serviços prestados fora do período normal de trabalho a que estiver sujeito o funcionário;

~~**II** - ao exercício de atribuições diversas das inerentes ao seu cargo. [\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)~~

§ 1º. A gratificação referida no *caput* deste artigo não pode ser cumulada com outra de igual natureza.

§ 2º. A autorização para a execução do serviço extraordinário será prévia e do Presidente do Tribunal de Justiça, ou do funcionário por ele designado para tal atribuição.

Art. 87. O serviço será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculada com base em 1/30 (um trinta avos) da remuneração mensal do funcionário dividida pelo número de horas do seu expediente normal.

Parágrafo único. O valor total da gratificação paga por mês pela prestação de serviço extraordinário não poderá ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do funcionário.

Art. 88. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de duas horas por dia de trabalho.

~~**Art. 89.** A gratificação extraordinária prevista no inciso II do art. 86 será paga pelo secretariado das sessões de julgamento das câmaras, das seções cíveis e seções criminais, e pela participação em comissões permanentes previstas na Lei Estadual n.º 14.277/2003 e temporárias instituídas pelo Presidente do Tribunal de Justiça. [\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)~~

~~**Parágrafo único.** O valor da gratificação prevista no *caput* deste artigo será definido em lei. [\(Revogado pela Lei 16748 de 29/12/2010\)](#)~~

Subseção VI

Da Gratificação de Insalubridade, de Periculosidade ou de Risco de Vida

Art. 90. Os funcionários que trabalhem com habitualidade em locais em que haja risco de vida, sejam insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativas, perceberão gratificação calculada sobre o vencimento do nível do cargo que ocupam.

§ 1º. As gratificações de insalubridade e de periculosidade não são cumuláveis, devendo ser paga a de maior valor.

§ 2º. O direito à gratificação de insalubridade ou de periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão e no caso de afastamento do serviço por mais de 30 (trinta) dias.

§ 3º. No caso de concessão de licença-maternidade, cessará o direito à gratificação com o afastamento por mais de 120 (cento e vinte) dias.

Art. 91. Haverá permanente controle da atividade de funcionários em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A funcionária gestante ou lactante será afastada das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 92. De acordo com o grau de insalubridade a que o funcionário estiver exposto o percentual da gratificação será fixado em 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento), ou 40% (quarenta por cento) do valor do vencimento do nível básico do cargo.

Parágrafo único. Para a definição do grau de insalubridade conforme a natureza da exposição será observada a legislação específica.

Art. 93. Pelo desempenho de atividades com risco de vida o funcionário perceberá gratificação no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula três por cento) do valor do vencimento do nível básico do cargo. ([vide Lei 16745 de 29/12/2010](#))

§ 1º. É condição para a concessão da gratificação referida no caput que o funcionário atue em primeiro grau de jurisdição, em trabalho interno ou externo, e em secretarias ou varas com atribuição nas áreas criminal, penal, corregedoria dos presídios, adolescentes infratores, delitos de trânsito.

§ 2º. Os funcionários que atuarem em primeiro grau de jurisdição em cumprimento de mandados e ordens judiciais com trabalho externo será concedida a gratificação independentemente da área de atribuição da secretaria ou vara.

§ 3º. Cessada a atuação no âmbito da vara ou da secretaria ou na forma indicadas nos parágrafos anteriores será imediatamente revogada a concessão da gratificação de risco de vida.

§ 4º. O Presidente do Tribunal de Justiça regulamentará a concessão da gratificação de risco de vida.

Subseção VII

Da Gratificação de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva

Art. 94. Considera-se regime de tempo integral o exercício da atividade funcional sob dedicação exclusiva, ficando o funcionário proibido de exercer cumulativamente outro cargo, função ou atividade particular de caráter profissional ou público de qualquer natureza.

§ 1º. Não se compreendem na proibição deste artigo:

I - o exercício em um órgão de deliberação coletiva, desde que relacionado com o cargo exercido em tempo integral;

II - as atividades que, sem caráter de emprego se destinam a difusão e aplicação de idéias e conhecimentos, excluídas as que prejudiquem ou impossibilitem a execução das tarefas inerentes ao regime de tempo integral;

III - a prestação de assistência não remunerada a outros serviços, visando à aplicação de conhecimentos técnicos ou científicos, quando solicitado através da repartição a que pertence o funcionário.

§ 2º. O regime de tempo integral e dedicação exclusiva poderá ser aplicado, no interesse da administração pública e na forma definida em lei:

I - aos que exerçam atividades de natureza técnica;

II - ao ocupante de cargo ou função que envolva responsabilidade de direção, chefia ou assessoramento;

III - ao conjunto de funcionários de determinadas unidades administrativas ou de setores das mesmas, quando a natureza do trabalho o exigir.

§ 3º. Em casos excepcionais, devidamente justificados, o regime de tempo integral e dedicação exclusiva poderá ser aplicado, individualmente, a qualquer funcionário que esteja incluído numa das hipóteses indicadas neste artigo e na forma definida em lei.

§ 4º. O regime de trabalho, a que se refere o *caput* deste artigo, poderá ser aplicado em caráter obrigatório, conforme dispuser a lei, tendo em vista a essencialidade, complexidade e responsabilidade de determinadas funções, cargos ou atribuições, bem

como as condições e a natureza do trabalho das unidades administrativas correspondentes.

§ 5º. O funcionário que estiver legalmente acumulando cargos e for colocado em regime de tempo integral em razão de um dos cargos, será automaticamente afastado do outro, com perda de vencimentos e demais vantagens financeiras, a partir da data em que assinar o competente termo de compromisso. Deverá também observar ao seguinte:

I - quando ocupar cargo de provimento em comissão, em razão do qual tenha sido submetido ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva, ficará automaticamente afastado do cargo ou cargos que vinha exercendo antes daquela investidura, com perda dos respectivos vencimentos e demais vantagens financeiras, sem prejuízo de contagem de tempo;

II - cessada a sujeição ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva, reassumirá, automaticamente, o cargo ou os cargos, dos quais houver sido afastado, observadas as disposições legais sobre a reassunção do exercício;

III - aquele que ocupar mais de um cargo, mediante acumulação legalmente permitida, e estiver submetido ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva, poderá, ao passar à inatividade, optar pela situação que mais lhe convier, observado o disposto em lei, sendo vedada a acumulação dos benefícios em ambos os cargos, a qualquer título.

§ 6º. Pelo exercício de cargo em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, perceberá o funcionário gratificação mensal indivisível, com forma de fixação do valor definida em lei.

§ 7º. O regime de tempo integral obriga a um mínimo de horas equivalente ao do expediente, sem prejuízo de permanecer o funcionário à disposição do órgão em que estiver em exercício, sempre que as necessidades do serviço assim o exigirem.

§ 8º. O funcionário colocado em regime de tempo integral e dedicação exclusiva assinará termo de compromisso, em que declare vincular-se ao regime, obrigando-se a cumprir os horários estabelecidos.

§ 9º. Verificada em processo administrativo a quebra do compromisso decorrente do regime de tempo integral e dedicação exclusiva, o funcionário ficará sujeito à pena de demissão, sem prejuízo da responsabilidade criminal e civil.

§ 10. A gratificação de tempo integral e dedicação exclusiva não poderá ser cumulada com as gratificações por serviço extraordinário e de trabalho noturno.

CAPÍTULO III DAS FÉRIAS

Art. 95. Após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, o funcionário terá direito a férias, que podem ser cumuladas por até 02 (dois) períodos, por comprovada necessidade de serviço, observada a seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço por mais de 05 (cinco) vezes no período aquisitivo;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 06 (seis) a 14 (quatorze) faltas no período aquisitivo;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas no período aquisitivo;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas no período aquisitivo.

§ 1º. Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de efetivo exercício.

§ 2º. A escala de férias dos funcionários lotados na Secretaria do Tribunal de Justiça será organizada pelo chefe de cada Divisão ou Departamento, e pelo Juiz de Direito Diretor do Fórum para os demais casos.

§ 3º. É vedado compensar dias de faltas com os de férias.

§ 4º. As férias poderão ser parceladas, desde que assim requeridas pelo funcionário, e no interesse da administração pública.

Art. 96. Não terá direito a férias o funcionário que, no curso do período aquisitivo, deixar de trabalhar, com percepção do vencimento ou da remuneração, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total do serviço público.

Parágrafo único. Na hipótese de cessação do vínculo com a administração pública será devida ao funcionário indenização de férias não-gozadas, integrais ou proporcionais, calculadas com base no vencimento anterior ao ato do desligamento.

CAPÍTULO IV DO SALÁRIO-FAMÍLIA

Art. 97. O salário-família é devido no valor fixado na legislação federal, mensalmente, ao funcionário ativo ou inativo que receba vencimento igual ou inferior a 01 (um) salário-mínimo nacional, na proporção do número de dependentes econômicos.

Parágrafo único. Consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família:

I - o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 18 (dezoito) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;

II - o menor de 18 (dezoito) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do funcionário, ou do inativo;

III - a mãe e o pai sem economia própria.

Art. 98. Não se configura a dependência econômica quando o beneficiário do salário-família perceber rendimento de trabalho ou de qualquer outra fonte, inclusive pensão ou provento da aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo.

Art. 99. Quando o pai e a mãe forem funcionários públicos e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles; quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

Parágrafo único. Equiparam-se ao pai e à mãe o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art. 100. O salário-família não está sujeito a qualquer tributo estadual, nem servirá de base para qualquer contribuição estadual, inclusive para o sistema previdenciário.

Art. 101. As licenças concedidas ao funcionário não acarretam a suspensão do pagamento do salário-família, excepcionada a hipótese para tratamento de interesses particulares.

CAPÍTULO V DO AUXÍLIO FUNERAL

Art. 102. À pessoa que provar ter feito despesas com o funeral do funcionário será paga a importância correspondente até 01 (um) mês de remuneração do falecido para o respectivo ressarcimento.

§ 1º. O pagamento correrá pela dotação própria à remuneração do funcionário falecido, não podendo, por esse motivo, novo ocupante entrar em exercício antes do transcurso de 30 (trinta) dias da data do óbito.

§ 2º. O requerimento de pagamento será apresentado na Secretaria do Tribunal de Justiça, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da data do funeral e será instruído com a documentação comprobatória das despesas e com a certidão de óbito.

Art. 103. Em caso de acumulação legal de cargos do Estado do Paraná, o auxílio funeral corresponderá ao pagamento do cargo de maior vencimento do funcionário falecido.

Art. 104. Com base na mesma dotação, forma e prazo referidos nos parágrafos 1º e 2º do art. 102 será concedido transporte ou meios para mudança à família do funcionário, quando este falecer fora do Estado do Paraná, no desempenho do cargo ou de serviço.

CAPÍTULO VI

DAS LICENÇAS

Seção I

Disposições Gerais

Art. 105. Ao(a) funcionário(a) conceder-se-á licença:

I - para tratamento de saúde;

II - por motivo de doença em pessoa da família;

III - à gestante, à paternidade e à adotante;

IV - para acompanhar o cônjuge ou o companheiro;

V - para o serviço militar;

VI - para atividade política e para exercício de mandato eletivo;

VII - para capacitação, frequência de cursos e horário especial;

VIII - para tratar de interesses particulares;

IX - para o desempenho de mandato classista;

X - especial;

XI - para missão ou estudo no exterior.

Parágrafo único. Os pedidos de licença devem ser instruídos com os documentos que comprovem os respectivos fundamentos, sob pena de indeferimento liminar, salvo nas hipóteses em que seja necessária inspeção médica para constatação do respectivo motivo.

Art. 106. A competência para o exame e a deliberação sobre os pedidos de licenças previstas no art. 105 é do Presidente do Tribunal de Justiça, que poderá delegar tal atribuição às autoridades e aos funcionários que lhes sejam subordinados.

§ 1º. O funcionário em gozo de licença comunicará ao seu chefe imediato o local em que poderá ser encontrado.

§ 2º. O tempo necessário à inspeção médica será sempre considerado como período de licença.

Seção II

Da Licença para Tratamento de Saúde

Art. 107. Será concedida ao funcionário licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica.

Art. 108. Para licença de até 30 (trinta) dias, a inspeção será feita por médico do Tribunal de Justiça e, por prazo superior, será efetivada por junta médica oficial.

§ 1º. Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do funcionário ou no estabelecimento hospitalar em que se encontrar internado.

§ 2º. Inexistindo médico do Quadro no local em que se encontra lotado o funcionário será aceito atestado firmado por médico particular.

§ 3º. No caso do parágrafo 2º deste artigo, o atestado somente produzirá efeitos depois de homologado pelo setor médico do Tribunal de Justiça, pelas autoridades ou pelos funcionários nos termos do art. 106 deste Estatuto.

§ 4º. Não homologado o atestado ou indeferido o pedido de licença, o funcionário reassumirá imediatamente o exercício de suas atribuições, sendo considerados os dias que deixou de comparecer ao serviço como faltas ao trabalho, por haver alegado doença.

§ 5º. O funcionário que no período de 12 (doze) meses atingir o limite de 30 (trinta) dias de licença para tratamento de saúde, consecutivos ou não, para a concessão de nova licença, independentemente do prazo de sua duração, será submetido à inspeção por junta médica oficial.

Art. 109. O funcionário não permanecerá em licença para tratamento de saúde por prazo superior a 24 (vinte e quatro) meses, contados ainda que interpoladamente, exceto nos casos considerados recuperáveis pela junta médica, que poderá prorrogá-lo motivadamente e por período certo.

Parágrafo único. Decorrido o prazo do *caput* deste artigo, o funcionário será submetido à nova inspeção, sendo aposentado se julgado definitivamente inválido para o serviço público em geral e não puder ser readaptado.

Art. 110. Em casos de doenças graves, contagiosas ou não, que imponham cuidados permanentes, poderá a junta médica, se considerar o doente irrecuperável, recomendar como resultado da inspeção a imediata aposentadoria.

Parágrafo único. Na hipótese de que trata o *caput* deste artigo e o parágrafo único do art. 109, a inspeção será feita por uma junta médica de pelo menos 03 (três) médicos.

Art. 111. No processamento das licenças para tratamento de saúde, será observado o devido sigilo sobre os laudos e os atestados médicos.

Art. 112. No curso de licença para tratamento de saúde, o funcionário abster-se-á de atividades remuneradas, sob pena de interrupção da licença com perda total do vencimento ou da remuneração, até que reassuma o cargo, e de responder a processo administrativo disciplinar.

Art. 113. Licenciado para tratamento de saúde, por acidente no exercício de suas atribuições ou por doença profissional, o funcionário recebe integralmente o vencimento ou a remuneração com as vantagens inerentes ao cargo.

Art. 114. O funcionário acidentado no exercício de suas atribuições, ou acometido de doença profissional, será posto em licença a requerimento ou de ofício para o respectivo tratamento.

§ 1º. Entende-se por doença profissional a que se deva atribuir, com relação de causa e efeito, às condições inerentes ao serviço e aos fatos ocorridos em razão do seu desempenho.

§ 2º. Acidente é o evento danoso que tenha como causa, mediata ou imediata, o exercício de atribuições inerentes ao cargo.

§ 3º. Considera-se também acidente a agressão sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício de suas atribuições ou em razão delas.

§ 4º. A comprovação do acidente, indispensável para a concessão da licença, deve ser feita em procedimento próprio, no prazo de 08 (oito) dias, prorrogáveis por igual período.

Art. 115. O funcionário que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido à inspeção médica e não poderá recusá-la sob pena de suspensão de pagamento dos vencimentos ou da remuneração, até que ela seja realizada, e de responder a processo administrativo disciplinar.

Parágrafo único. Consideram-se doenças determinantes do licenciamento compulsório para tratamento de saúde do funcionário a tuberculose ativa, a hanseníase, a alienação mental, a neoplasia maligna, a cegueira posterior ao ingresso no serviço público, a paralisia irreversível e incapacitante, a cardiopatia grave, a doença de Parkinson, a espondiloartrose anquilosante, a nefropatia grave, o estado avançado do mal de Paget (osteíte deformante), a síndrome da deficiência imunológica adquirida (Aids), a esclerose múltipla, a contaminação de radiação e outras que forem indicadas em lei, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade, com base na medicina especializada.

Art. 116. No curso da licença, poderá o funcionário requerer inspeção médica, caso se julgue em condições de reassumir o exercício de suas atribuições ou com direito à aposentadoria.

Art. 117. Considerado apto em inspeção médica, o funcionário reassumirá o exercício, sob pena de serem computados os dias de ausência como faltas.

Seção III

Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

Art. 118. Será concedida licença ao funcionário por motivo de doença do cônjuge ou de companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou da madrasta e de enteado, ou de dependente que viva às suas expensas e conste na sua ficha funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 1º. A licença somente será deferida se a assistência direta do funcionário for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

§ 2º. A licença será concedida sem prejuízo da remuneração, por até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por até 30 (trinta) dias, mediante laudo de junta médica oficial e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até 90 (noventa) dias consecutivos ou não, compreendidos no período de 24 (vinte e quatro) meses, contados ainda que interpoladamente.

§ 3º. Durante a fruição da licença por motivo de doença em pessoa da família o funcionário não exercerá nenhuma atividade remunerada, sob pena de interrupção da licença e de responder a processo administrativo disciplinar.

Seção IV

Da Licença à Gestante, à Paternidade e à Adotante

Art. 119. À funcionária gestante será concedida, mediante atestado médico, licença por 180 (cento e oitenta) dias, com percepção de vencimento ou remuneração com demais vantagens legais.

§ 1º. A funcionária gestante, quando em serviço de natureza braçal, será aproveitada em função compatível com o seu estado, a contar do primeiro dia do quinto mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica, sem prejuízo do direito à licença de que trata esta *Seção*.

§ 2º. A licença poderá, a pedido da funcionária gestante, ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 3º. Na hipótese de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 4º. No caso de natimorto, a funcionária ficará licenciada por 30 (trinta) dias a contar do evento, decorridos os quais, será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício de suas atribuições.

§ 5º. No caso de aborto atestado por médico, a funcionária terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 120. Para amamentar o próprio filho até a idade de 06 (seis) meses, a funcionária lactante terá, durante a jornada de trabalho, duas horas de descanso, que poderá ser parcelada em 02 (dois) períodos de uma hora.

Art. 121. À funcionária que adotar ou tiver concedida guarda judicial para fins de adoção será concedida licença nos seguintes prazos:

I - de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver de 0 (zero) a 30 (trinta) dias;

II - de 90 (noventa) dias, se a criança tiver de 02 (dois) meses incompletos a 06 (seis) meses;

III - de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver de 07 (sete) meses incompletos a 02 (dois) anos;

IV - de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 03 (três) anos incompletos a 06 (seis) anos.

§ 1º. Considera-se a idade da criança à época de sua entrega à mãe adotiva.

§ 2º. Findo o prazo de licença, a mãe adotante deverá retornar ao trabalho, sendo improrrogável a licença.

Art. 122. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o funcionário terá direito à licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos.

Seção V

Da Licença para Acompanhar o Cônjuge ou o Companheiro

Art. 123. Será concedida licença ao funcionário(a) para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que for deslocado(a) de ofício pela administração pública para outro ponto do território nacional ou exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º. A licença será por prazo indeterminado e sem vencimento ou remuneração.

§ 2º. No deslocamento do(a) funcionário(a) poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da administração do Estado do Paraná, inclusive autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo.

§ 3º. Independentemente do regresso do(a) cônjuge ou do(a) companheiro(a), o(a) funcionário(a) poderá requerer, a qualquer tempo, o retorno ao exercício de suas atribuições, o que lhe será deferido observados os requisitos dos arts. 29 a 34 deste Estatuto.

§ 4º. Para acompanhar o (a) cônjuge ou o (a) companheiro(a) poderá ser aplicado o disposto no art. 140 deste Estatuto ao invés da licença de que trata esta *Seção*.

Seção VI

Da Licença para o Serviço Militar

Art. 124. Ao funcionário convocado para o serviço militar será concedida licença sem vencimento ou remuneração na forma e nas condições previstas na legislação específica e mediante documento comprovante da incorporação.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o funcionário terá até 30 (trinta) dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

Art. 125. Será concedida licença sem remuneração ou vencimento ao funcionário que tiver feito curso para oficial da reserva das forças armadas durante os estágios prescritos nos regulamentos militares.

Seção VII

Da Licença para Atividade Política e para o Exercício de Mandato Eletivo

Art. 126. O funcionário poderá ser licenciado, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo do Poder Legislativo ou do Poder Executivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º. O funcionário candidato a cargo eletivo que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será licenciado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.

§ 2º. A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição o funcionário será licenciado, assegurada percepção dos vencimentos do cargo efetivo.

Art. 127. O funcionário ficará licenciado do cargo em decorrência do exercício de mandato eletivo:

I - federal, estadual ou distrital;

II - de Prefeito, sendo-lhe facultado optar pela remuneração do cargo que ocupa;

III - de Vereador, e havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso II deste artigo.

§ 1º. Em qualquer caso que exija o licenciamento para o exercício do cargo eletivo, o tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção ou progressão funcional por merecimento.

§ 2º. Para efeito de benefício previdenciário, no caso do licenciamento, os valores serão determinados como se no exercício estivessem.

§ 3º. Será computado integralmente o tempo de exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital e municipal, prestado sob a égide de qualquer regime jurídico, bem como as contribuições feitas para instituições oficiais de previdência social brasileira.

§ 4º. A contagem recíproca estabelecida no §3º deste artigo atenderá ao disposto na Lei Estadual n.º 12.398 de 30.12.1998 e na Lei Federal n.º 9.717 de 27.11.1998.

§ 5º. O funcionário investido em mandato eletivo não poderá ser relotado de ofício para localidade diversa daquela em que exerce o mandato.

§ 6º. O funcionário deverá reassumir o exercício de seu cargo no Poder Judiciário no primeiro dia útil subsequente:

I - ao trânsito em julgado da decisão da Justiça Eleitoral que indeferiu o registro de sua candidatura ou homologou a sua desistência;

II - após o decurso do prazo de que trata o §2º do art. 126, caso seja confirmado o registro de sua candidatura;

III - ao da apresentação de sua desistência à candidatura.

§ 7º. A inobservância do disposto no §6º deste artigo implicará em falta ao serviço.

§ 8º. A licença e o retorno do funcionário ao exercício de suas atribuições deverão ser comunicados à Presidência do Tribunal de Justiça no prazo de 15 (quinze) dias, contados, respectivamente, de seu início e das datas previstas no parágrafo 6º deste artigo.

Seção VIII

Da Licença para Capacitação e Frequência de Cursos e do Horário Especial

Art. 128. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o funcionário ocupante de cargo efetivo poderá, no interesse e a critério da administração, licenciar-se com a respectiva remuneração, por até 03 (três) meses, para participar ou completar requisitos de curso

de capacitação profissional correlatos às responsabilidades e às atribuições do cargo que ocupa.

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o *caput* deste artigo não são acumuláveis.

Art. 129. O funcionário que usufruir da licença prevista no art. 128 será obrigado a restituir os valores percebidos como remuneração durante o respectivo período, no caso de ocorrer sua exoneração no prazo de 02 (dois) anos, a contar do término do tal benefício.

Art. 130. O funcionário que for estudante em cursos de formação até o grau universitário, incluídos os de pós-graduações, desde que ministrados na localidade da lotação, terá horários especiais de trabalho que possibilitem a freqüência ao curso, condicionados à possibilidade e à realização das necessárias compensações a perfazerem a carga horária normal de trabalho.

§ 1º. Será deferido horário especial somente por uma vez para a realização de 01 (um) curso técnico, 01 (um) de graduação, 01 (um) de especialização, 01 (um) de mestrado e 01 (um) de doutorado, observado o período de regular duração de cada um deles.

§ 2º. O funcionário beneficiário de horário especial não terá direito a qualquer gratificação ou aumento de vencimentos ou remuneração por trabalho fora do horário normal de expediente.

§ 3º. Será concedido horário especial ao funcionário portador de necessidades especiais quando atestado por junta médica, independentemente de compensação de horário, observado o disposto no §2º. deste artigo.

§ 4º. O Presidente do Tribunal de Justiça definirá os funcionários competentes a deliberar sobre os pedidos de horários especiais.

Seção IX

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 131. A critério da administração poderão ser concedidas ao funcionário ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até 02 (dois) anos consecutivos.

§ 1º. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou no interesse do serviço, devendo o funcionário, nesta última hipótese, reassumir suas atribuições no prazo de 30 (trinta) dias depois de notificado, sob pena de responder administrativamente por abandono de cargo.

§ 2º. O tempo de afastamento em razão da fruição da licença de que trata esta Seção não será computado para qualquer efeito legal.

Art. 132. Não será concedida a licença de que trata esta *Seção* ao funcionário que esteja respondendo a processo administrativo disciplinar.

Seção X

Da Licença para Desempenho de Mandato Classista

Art. 133. É assegurado ao funcionário efetivo licença com remuneração para o desempenho de mandato em associação de classe ou sindicato representativo da categoria de funcionários:

I - para entidades com até 500 (quinhentos) associados, 01 (um) funcionário;

II - para entidades com 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) associados, 02 (dois) funcionários;

III - para entidades com 1001 (mil e um) a 1500 (mil e quinhentos) associados, 03 (três) funcionários;

IV - para entidades com mais de 1501 (mil e quinhentos e um) associados, será liberado mais um dirigente, a cada quinhentos associados excedentes a tal número, até o limite de oito.

§ 1º. Somente poderão ser licenciados funcionários eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que cadastradas em Ministério da administração pública federal nos termos da legislação federal.

§ 2º. A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição, e será computado o tempo de afastamento para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento.

§ 3º. O funcionário investido em mandato classista não poderá ser relotado de ofício para localidade diversa daquela em que exerce o mandato.

Seção XI

Da Licença Especial

Art. 134. O funcionário estável que durante 10 (dez) anos não se afastar do exercício de suas funções terá direito à licença especial de 06 (seis) meses, por decênio, com percepção de vencimento ou remuneração.

Parágrafo único. Após cada quinquênio de efetivo exercício, ao funcionário estável que requerer conceder-se-á licença especial de 03 (três) meses com vencimento ou remuneração.

Art. 135. Não podem gozar de licença especial, simultaneamente, o funcionário e o seu substituto legal; se requeridas para períodos coincidentes, ainda que parcialmente, a preferência para a fruição é daquele que tenha mais tempo de serviço público estadual.

Parágrafo único. Na mesma repartição não poderão usufruir de licença especial, simultaneamente, funcionários em número superior à sexta parte do total do respectivo Quadro de lotação e, quando o número de funcionários for inferior a 06 (seis), somente 01 (um) deles poderá entrar em licença especial. Em ambos os casos, a preferência será estabelecida na forma prevista no *caput* deste artigo.

~~**Art. 136.** É vedada a conversão da licença de que trata esta Subseção em pecúnia.~~

Art. 136. É vedada a conversão da licença de que trata esta Subseção em pecúnia, exceto nos casos de inatividade, exoneração ou outro motivo que cesse o vínculo com a administração. ([Redação dada pela Lei 18747 de 06/04/2016](#))

Seção XII

Da Licença para Estudo ou Missão no Exterior

Art. 137. Somente o funcionário estável e efetivo poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial desde que autorizado pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

§ 1º. A ausência não excederá a 02 (dois) anos, e finda a missão ou o estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência.

§ 2º. Ao funcionário beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração, bem como as licenças para tratar de interesses particulares, para capacitação ou especial, antes de decorrido período igual ao da licença.

§ 3º. As hipóteses, condições e formas para a concessão da licença de que trata esta *Seção*, inclusive no que se refere à percepção de vencimentos ou de remuneração do funcionário estável e efetivo serão disciplinadas em regulamento a ser editado pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

Art. 138. O licenciamento de funcionário estável e efetivo para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com perda total da remuneração.

CAPÍTULO VII

DOS AFASTAMENTOS

Art. 139. Serão concedidos os seguintes afastamentos do exercício das atribuições aos funcionários, sem prejuízo dos vencimentos ou das remunerações, para:

I - trânsito, conforme prazos estabelecidos nos §§ 3º e 4º do art. 38 deste Estatuto;

II - casamento, por 08 (oito) dias;

III - luto por falecimento de cônjuge ou companheiro, filho ou enteado, pai ou padrasto, mãe ou madrasta, irmão, por 08 (oito) dias;

IV - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

V - doar sangue, por 01 (um) dia a cada 12 (doze) meses de trabalho;

VII - alistamento como eleitor, por 02 (dois) dias.

~~**Parágrafo único.** Para efeito do disposto no *caput* deste artigo haverá compensação de horários respeitada a duração máxima semanal do trabalho de 40 (quarenta) horas.~~
[\(Revogado pela Lei 17470 de 02/01/2013\)](#)

CAPÍTULO VIII

DA CESSÃO PARA SERVIR A OUTRO ÓRGÃO OU ENTIDADE PÚBLICA

Art. 140. O funcionário efetivo e estável poderá ser cedido para outro órgão ou outra entidade da administração direta ou indireta dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas.

§ 1º. Na hipótese do inciso I do *caput* deste artigo, sendo a cessão para órgãos ou entidades de outros Estados, da União, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou da entidade cessionária, inclusive no que se referem às contribuições previdenciárias.

§ 2º. O funcionário cedido ao órgão, à empresa pública ou à sociedade de economia mista do Estado do Paraná, nos termos das respectivas normas, poderá optar pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão.

§ 3º. A entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo cedente a qualquer título, inclusive no que toca à diferença derivada da opção referida no § 2º deste artigo.

§ 4º. A cessão far-se-á a critério do Presidente do Tribunal de Justiça por prazo certo, não superior a 01 (um) ano, e mediante Portaria publicada no Diário da Justiça.

§ 5º. A contagem de tempo de serviço do funcionário cedido para fins previdenciários obedecerá às normas contidas na Lei Estadual n.º 12.398 de 30.12.1998.

CAPÍTULO IX
DA APOSENTADORIA, DO TEMPO DE SERVIÇO E DA CONTRIBUIÇÃO
PREVIDENCIÁRIA

Art. 141. A aposentadoria sob qualquer modalidade se dará nos prazos e nas formas previstas na Constituição Federal, na Constituição Estadual, na Lei Federal n.º 9.717 de 27 de novembro 1998 e na Lei Estadual n.º 12.398 de 30 de dezembro de 1998 e suas alterações subseqüentes.

§ 1º. Os valores a serem pagos em razão das aposentadorias são os definidos nas mencionadas normas e têm por base as remunerações com forma de fixação e incorporações de vantagens previstas neste Estatuto.

§ 2º. O sistema de seguridade dos dependentes e dos funcionários inativos do Poder Judiciário é o previsto na Lei Estadual n.º 12.398 de 30.12.1998 e nas suas alterações subseqüentes.

CAPÍTULO X
DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 142. É assegurado ao funcionário o direito de petição em defesa de direito ou contra ilegalidade ou abuso de poder contra si praticado.

Art. 143. A petição será dirigida à autoridade da qual emanou o ato impugnado ou a que for competente para deliberar sobre o pleito concessivo de direito.

Art. 144. Cabe pedido de reconsideração dirigido à autoridade que houver proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. A impugnação, o requerimento e o pedido de reconsideração de que trata o *caput* deste artigo e os arts. 142 e 143 deste Estatuto deverão ser despachados no prazo de 05 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 145. Caberá recurso com efeito devolutivo do indeferimento do pedido de reconsideração e da decisão do primeiro recurso.

§ 1º. O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, ao Presidente do Tribunal de Justiça.

§ 2º. O Presidente do Tribunal de Justiça poderá delegar poderes aos funcionários imediatamente subordinados para a apreciação dos recursos de sua competência.

§ 3º. O prazo para deliberar sobre os recursos é de 30 (trinta) dias.

Art. 146. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 15 (quinze) dias, a contar da publicação ou da ciência da decisão pelo interessado.

Art. 147. O recurso será recebido com efeito suspensivo pelo Presidente do Tribunal de Justiça, ou pela autoridade a quem cabe a atribuição do respectivo julgamento, no caso de risco de lesão grave e de difícil reparação.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 148. O direito de peticionar prescreve:

I - em 05 (cinco) anos, a contar dos atos que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações com a administração do Poder Judiciário;

II - em 02 (dois) anos, a contar da demissão, da cassação de aposentadoria ou da cassação de disponibilidade;

III - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado quando se der antes da publicação.

Art. 149. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 150. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 151. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista de autos e de documento, na repartição, ao funcionário ou ao procurador por ele constituído.

TÍTULO V

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Da Cumulação de Cargos

Art. 152. Ressalvados os casos previstos na Constituição Federal, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º. A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções e abrange autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas direta ou indiretamente pelo poder público.

§ 2º. A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º. Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade ou pensão paga a partir de valores de órgão ou entidade previdenciária pública, salvo quando os cargos ou empregos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art. 153. O funcionário não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou mais de uma função gratificada prevista no caput do art. 79 deste Estatuto.

Art. 154. O funcionário vinculado ao regime deste Estatuto, que acumular lícitamente 02 (dois) cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e de local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou das entidades envolvidas.

Art. 155. É vedado o exercício gratuito de função ou cargo remunerado.

Parágrafo único. A vedação contida no *caput* deste artigo não abrange os funcionários aposentados no desempenho de serviço voluntário como conciliador ou para cumprir tarefas especiais, desde que devidamente autorizados pelo Presidente do Tribunal de Justiça ou por quem ele designar para tal atribuição.

Seção II

Dos Deveres

Art. 156. São deveres do funcionário:

I - assiduidade;

II - pontualidade;

III - urbanidade;

IV - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

V - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

VI - lealdade e respeito às instituições a que servir;

VII - observar as normas legais e regulamentares;

VIII - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

IX - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas às protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;

- X** - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- XI** - zelar pela economia do material e conservação do patrimônio público;
- XII** - guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- XIII** - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder;
- XIV** - atender prontamente às convocações para serviços extraordinários;
- XV** - zelar pela manutenção atualizada dos seus dados cadastrais perante a administração pública;
- XVI** - apresentar-se convenientemente trajado em serviço ou com uniforme determinado;
- XVII** - proceder na vida pública e na vida privada de forma a dignificar o cargo ou a função que exerce;
- XVIII** - cumprir os prazos previstos para a prática dos atos que lhe são afetos ou que forem determinados pela autoridade administrativa ou judiciária a que estiver vinculado;
- XIX** - comunicar à Secretaria do Tribunal de Justiça e restituir imediatamente os valores que perceber indevidamente como remuneração;
- XX** - freqüentar os cursos instituídos pela administração do Tribunal de Justiça para aperfeiçoamento ou especialização;
- XXI** - submeter-se à inspeção médica quando determinada pela autoridade competente.

§ 1º. A representação de que trata o inciso XIII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada por autoridade superior àquela contra a qual é formulada.

§ 2º. Será dispensado da freqüência a cursos de aperfeiçoamento ou especialização o funcionário que comprovar relevante motivo que o impeça.

§ 3º. A freqüência e o aproveitamento a cursos de aperfeiçoamento ou especialização será considerada para a progressão e a promoção funcional.

Seção III

Das Proibições

Art. 157. Ao funcionário é proibido:

- I** - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II** - retirar qualquer documento ou objeto da repartição sem prévia anuência da autoridade competente;
- III** - recusar fé a documentos públicos;

- IV** - opor resistência injustificada ao encaminhamento de documento, ao andamento de processo ou à execução de serviço;
- V** - promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
- VI** - cometer a pessoa estranha ao Quadro da repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII** - coagir ou aliciar subordinados no sentido de se filiarem à associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII** - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau;
- IX** - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- X** - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista ou cotista;
- XI** - atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas;
- XII** - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer para o desempenho de suas atribuições;
- XIII** - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- XIV** - praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XV** - proceder de forma desidiosa;
- XVI** - utilizar pessoal ou recursos materiais do Poder Público em serviços ou atividades particulares;
- XVII** - cometer a outro funcionário atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVIII** - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou da função e com o horário de trabalho;
- XIX** - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;
- XX** - referir-se de modo depreciativo em qualquer escrito ou por palavras às autoridades constituídas e aos atos administrativos por ela praticados, ressalvada a análise técnica e doutrinária em trabalho de natureza acadêmica;
- XXI** - deixar de comparecer ao serviço sem justificativa aceita pela administração;
- XXII** - tratar de assuntos particulares na repartição durante o horário de expediente;

XXIII - empregar materiais e bens do Poder Judiciário ou à disposição deste em serviço ou atividade estranha às funções públicas;

XXIV - manter domicílio ou residência fora da localidade de sua lotação;

XXV - acumular cargos ou funções, observados os permissivos constitucionais e legais.

Seção IV

Das Responsabilidades

Art. 158. O funcionário responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 159. As responsabilidades e sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 160. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário público ou a terceiros.

§ 1º. A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário será liquidada na forma prevista no art. 69, sem prejuízo da execução do débito pela via judicial.

§ 2º. Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o funcionário perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º. A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada até o limite do valor da herança recebida.

Art. 161. A responsabilidade penal abrange os crimes e as contravenções imputadas ao funcionário, nessa qualidade.

Art. 162. A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou da função.

Art. 163. A responsabilidade administrativa do funcionário será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou de sua autoria.

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DISCIPLINAR DOS FUNCIONÁRIOS DE 1º GRAU DE JURISDIÇÃO

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 164. Aos funcionários do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição do Estado do Paraná, aos Secretários do Conselho de Supervisão do Juizado Especial, aos Secretários de Turma Recursal do Juizado Especial, aos Secretários do Juizado Especial, aos Oficiais de Justiça do Juizado Especial, aos Auxiliares de Cartório do Juizado Especial,

aos Auxiliares Administrativos do Juizado Especial e aos Contadores e Avaliadores do Juizado Especial se aplica o sistema previsto neste Capítulo.

Parágrafo único. Aos funcionários do Quadro da Secretaria do Tribunal de Justiça que estiverem lotados ou atuando no foro judicial, em 1º Grau de jurisdição, ainda que subordinados a juízes, não se aplicam as disposições referidas no *caput* deste artigo e sim as que seguem no Capítulo III deste Título.

Art. 165. Os funcionários do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição do Estado do Paraná deverão exercer suas funções com dignidade e compostura, obedecendo às determinações de seus superiores e cumprindo as disposições legais a que estiverem sujeitos.

Art. 166. Os funcionários do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição do Estado do Paraná terão domicílio e residência na sede da comarca em que exercerem suas funções.

Art. 167. Os funcionários do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição do Estado do Paraná ficarão sujeitos às seguintes penas disciplinares pelas faltas cometidas no exercício de suas funções:

- I** - de advertência, aplicada por escrito em caso de mera negligência;
- II** - de censura, aplicada por escrito em caso de falta de cumprimento dos deveres previstos nesta lei, e também de reincidência de que tenha resultado aplicação de pena de advertência;
- III** - de devolução de custas em dobro, aplicada em casos de cobrança de custas que excedam os valores fixados na respectiva tabela, a qual ainda poderá ser cumulada com outra pena disciplinar;
- IV** - de suspensão, aplicada em caso de reincidência em falta de que tenha resultado na aplicação de pena de censura, ou em caso de infringência às seguintes proibições:
 - a)** exercer cumulativamente 02 (dois) ou mais cargos ou funções públicas, salvo as exceções permitidas em lei;
 - b)** retirar, modificar ou substituir, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento de órgão estatal, com o fim de criar direito ou obrigação ou de alterar a verdade dos fatos;
 - c)** valer-se do cargo ou função para obter proveito pessoal em detrimento da dignidade do cargo ou função;
 - d)** praticar usura;
 - e)** receber propinas e comissões de qualquer natureza em razão do cargo ou função;

- f)** revelar fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência em razão do cargo ou função;
- g)** delegar, salvo nos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que a si competir ou a seus subordinados;
- h)** deixar de comparecer ao trabalho sem causa justificada;
- i)** retirar ou utilizar materiais e bens do Estado indevidamente;
- j)** deixar de cumprir atribuições inerentes ao cargo no prazo estipulado;

V - de demissão, aplicada nos casos de:

- a)** crime contra a administração pública;
- b)** abandono de cargo;
- c)** falta ao serviço, sem justa causa, por 60 (sessenta) dias alternados no período de 12 (doze) meses;
- d)** improbidade administrativa;
- e)** incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição;
- f)** reincidência em caso de insubordinação;
- g)** ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal;
- h)** aplicação irregular de dinheiro público;
- i)** revelação de segredo que conheça em razão do cargo ou da função;
- j)** lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado;
- l)** corrupção;
- m)** acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- n)** transgressão dos incisos IX a XV, XXIII e XXV do art. 157;
- o)** condenação por crime comum à pena privativa de liberdade superior a 04 (quatro) anos;
- p)** reiterada desídia no cumprimento das atribuições do cargo ou da função.

§ 1º. A pena de suspensão poderá ser convertida em multa quando houver conveniência para o serviço, à razão de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração a que no período imposto fizer jus o funcionário, que fica obrigado neste caso a permanecer em atividade.

§ 2º. Para os fins do inciso V, alínea "b", deste artigo, considera-se abandono de cargo a ausência ao serviço, sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias.

§ 3º. Durante o período de suspensão, o funcionário perderá todas as vantagens decorrentes do exercício do cargo.

§ 4º. Na aplicação das penalidades, considerar-se-ão a natureza e a gravidade da infração, os meios empregados, os danos que dela provierem para o serviço público e os antecedentes disciplinares do funcionário.

Art. 168. Será cassada a aposentadoria ou disponibilidade se ficar provado que o inativo:

I - praticou falta grave no exercício do cargo ou função;

II - aceitou ilegalmente cargo ou função pública;

III - aceitou representação de Estado estrangeiro sem prévia autorização do Presidente da República;

IV - praticou usura em qualquer de suas formas;

V - perdeu a nacionalidade brasileira.

§ 1º. Cassada a aposentadoria ou a disponibilidade, o funcionário, para todos os efeitos legais, será considerado como demitido do serviço público.

§ 2º. Independentemente de qualquer tipo de exoneração, permanece a necessidade de processamento e julgamento das condutas passíveis de punição com suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria e de disponibilidade.

Art. 169. São competentes para aplicação das penalidades disciplinares o Conselho da Magistratura, o Corregedor-Geral da Justiça e os Juízes perante os quais servirem ou a quem estiverem subordinados os funcionários, observado o seguinte:

I - o Conselho da Magistratura poderá aplicar quaisquer das penalidades previstas no artigo anterior;

II - o Corregedor-Geral da Justiça e os Juízes poderão aplicar as penas de advertência, censura, devolução de custas em dobro e suspensão de até 30 (trinta) dias.

Art. 170. As penas de advertência, censura e devolução de custas em dobro poderão ser aplicadas em sindicância, respeitados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 171. Qualquer penalidade imposta ao funcionário será comunicada à Corregedoria-Geral da Justiça para as devidas anotações.

Art. 172. Se a pena imposta for a de demissão ou de cassação de aposentadoria, a decisão será remetida ao Presidente do Tribunal de Justiça, que expedirá o respectivo decreto, comunicando o fato, na segunda hipótese, ao Tribunal de Contas.

Art. 173. Sempre que houver comprovação de prática de crime de ação penal pública, remeter-se-ão peças ao Ministério Público.

Art. 174. As penalidades de advertência, censura e devolução de custas em dobro terão seus registros cancelados após o decurso de 03 (três) anos, e a de suspensão após 05 (cinco) anos, respectivamente, contados da aplicação ou do cumprimento da pena, se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Art. 175. Mediante decisão do Corregedor-Geral da Justiça, o funcionário poderá ser afastado do exercício do cargo quando criminalmente processado ou condenado enquanto estiver tramitando o processo ou pendente de execução a pena aplicada.

Parágrafo único. Recebida a denúncia ou transitada em julgado a sentença, o Juiz do processo remeterá ao Corregedor-Geral da Justiça cópias das respectivas peças.

Art. 176. O Corregedor-Geral da Justiça, por decisão fundamentada, poderá afastar o funcionário do exercício do cargo, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogável por igual período, se houver necessidade de acautelamento a fim de evitar a continuidade dos ilícitos administrativos praticados, para garantia da normalidade do serviço público ou por conveniência da instrução do processo administrativo.

Art. 177. Fica assegurado ao funcionário, quando do afastamento ocorrido pela aplicação das normas contidas nos arts. 175 e 176 deste Estatuto, o direito à percepção de sua remuneração.

Art. 178. Afastado o funcionário, o Corregedor-Geral da Justiça designará substituto se assim a necessidade do serviço o exigir.

Art. 179. A pena de demissão ou de cassação de aposentadoria será aplicada ao funcionário do Quadro de Pessoal de 1º Grau de Jurisdição do Estado do Paraná:

I - em virtude de sentença que declare a perda de cargo ou de função pública;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Seção II

Da Prescrição

Art. 180. Prescreverá o direito de punir:

I - em 02 (dois) anos, para as infrações sujeitas às penalidades de advertência, censura, devolução de custas em dobro e suspensão;

II - em 04 (quatro) anos, para as infrações sujeitas à pena de demissão e de cassação de aposentadoria.

Parágrafo único. A punibilidade da infração, também prevista na lei penal como crime, prescreve juntamente com este.

Art. 181. O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade competente para aplicar a penalidade.

§ 1º. A abertura da sindicância ou a instauração de processo administrativo interrompem a prescrição.

§ 2º. A abertura da sindicância meramente preparatória do processo administrativo, desprovida de contraditório e da ampla defesa, não interrompe a prescrição.

§ 3º. Suspende-se o prazo prescricional quando a autoridade reputar conveniente o sobrestamento do processo administrativo até a decisão final do inquérito policial, da ação penal ou da ação civil pública, desde que originadas no mesmo fato do processo administrativo.

§ 4º. Interrompida a prescrição, todo o prazo começa a correr novamente do dia da interrupção.

Seção III

Do Processo Administrativo

Art. 182. O processo administrativo terá início após a certeza dos fatos, por portaria baixada por Juiz ou pelo Corregedor-Geral da Justiça, na qual se imputarão os fatos ao funcionário, delimitando-se o teor da acusação.

Parágrafo único. Os atos instrutórios do processo poderão ser delegados pelo Corregedor-Geral da Justiça a Juiz ou a assessor lotado na Corregedoria-Geral da Justiça.

Art. 183. Ao funcionário acusado será dada a notícia dos termos da acusação, devendo ele ser citado para, no prazo de 10 (dez) dias, apresentar defesa e requerer a produção de provas.

§ 1º. A citação far-se-á:

I - por mandado ou pelo correio, por meio de ofício sob registro e com aviso de recebimento;

II - por carta precatória ou de ordem;

III - por edital, com prazo de 15 (quinze) dias.

§ 2º. O edital será publicado 03 (três) vezes no Diário da Justiça e afixado no átrio do Fórum ou no da Corregedoria-Geral da Justiça.

Art. 184. Em caso de revelia, será designado pela autoridade competente bacharel para funcionar como defensor dativo ao funcionário.

Art. 185. Apresentada defesa, seguir-se-á a instrução com a produção das provas deferidas, podendo a autoridade instrutora determinar a produção de outras necessárias à apuração dos fatos.

§ 1º. A autoridade que presidir a instrução deverá interrogar o funcionário acusado acerca da imputação, designando dia, hora e local e determinando sua intimação bem como a de seu defensor.

§ 2º. Em todas as cartas precatórias e de ordem, a autoridade processante declarará o prazo dentro do qual elas deverão ser cumpridas. Vencido esse prazo, o feito será levado a julgamento independentemente de seu cumprimento.

§ 3º. Encerrada a instrução, será concedido um prazo de 05 (cinco) dias para as alegações finais do acusado.

§ 4º. Apresentadas as alegações finais, a autoridade competente proferirá decisão.

§ 5º. Instaurado o processo administrativo por determinação do Corregedor-Geral da Justiça, este, após receber os autos com o relatório elaborado pela autoridade instrutora, decidi-lo-á ou o relatará, conforme o caso, perante o Conselho da Magistratura.

§ 6º. A instrução deverá ser ultimada no prazo de 120 (cento e vinte) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias.

Seção IV

Do Abandono do Cargo

Art. 186. Caracterizada a ausência do funcionário na forma do art. 167, § 2º, deste Código, fará o Juiz a respectiva comunicação à Corregedoria-Geral da Justiça.

Art. 187. Diante da comunicação da ausência do funcionário, e havendo indícios de abandono de cargo, o Corregedor-Geral da Justiça baixará portaria instaurando processo administrativo, com expedição de edital de chamamento e citação, que será publicado no Diário da Justiça por 03 (três) dias consecutivos, convocando o funcionário a justificar sua ausência ao serviço no prazo de 10 (dez) dias, contados da última publicação.

Art. 188. Se procedente a justificativa apresentada pelo funcionário, deverá ele reassumir imediatamente suas funções.

Parágrafo único. Não ocorrendo o retorno do funcionário à atividade, segue-se o procedimento estabelecido nos arts. 183 e 184 deste Código.

Art. 189. Declarado o abandono do cargo pelo Conselho da Magistratura, os autos serão encaminhados ao Presidente do Tribunal de Justiça, que expedirá o decreto de demissão do funcionário.

Seção V

Dos Recursos

Art. 190. Das decisões do Juiz ou do Corregedor-Geral da Justiça caberá recurso em último grau ao Conselho da Magistratura no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 191. Das decisões originárias do Conselho da Magistratura cabe recurso ao Órgão Especial no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 192. O recurso será interposto perante a autoridade que houver proferido a decisão recorrida, a qual, se o receber, encaminhá-lo-á no prazo de 02 (dois) dias ao órgão competente para julgamento.

§ 1º. Só não será recebido o recurso em caso de intempestividade.

§ 2º. O recurso será sempre recebido nos efeitos devolutivo e suspensivo.

CAPÍTULO III

DO SISTEMA DISCIPLINAR DOS FUNCIONÁRIOS DO QUADRO DA SECRETARIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Seção I

Das Penalidades Disciplinares

Art. 193. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou de disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão.

§ 1º. Cassada a aposentadoria ou a disponibilidade, o funcionário, para todos os efeitos legais, será considerado como demitido do serviço público.

§ 2º. Independentemente de qualquer tipo de exoneração, permanece a necessidade de processamento e julgamento das condutas passíveis de punição com suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria e de disponibilidade.

Art. 194. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público e os antecedentes funcionais.

Subseção I

Da Advertência

Art. 195. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 157, incisos I a VIII, XIX e XXII, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

§ 1º. A penalidade de advertência terá seu registro cancelado após o decurso de 03 (três) anos, contados de sua anotação, e se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

§ 2º. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Subseção II

Da Suspensão

Art. 196. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder a 90 (noventa) dias.

§ 1º. Será punido com suspensão de até 30 (trinta) dias o funcionário que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º. Caracteriza falta punível com suspensão de até 90 (noventa) dias o não atendimento à convocação para sessões do Tribunal do Júri e a outros serviços obrigatórios.

§ 3º. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço.

Art. 197. Durante o cumprimento da pena de suspensão o funcionário perderá todas as vantagens decorrentes do exercício do cargo.

Art. 198. A penalidade de suspensão terá seu registro cancelado após o decurso de 05 (cinco) anos, contados do cumprimento integral da pena, e se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Subseção III

Da Demissão

Art. 199. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I** - crime contra a administração pública;
- II** - abandono de cargo;
- III** - falta ao serviço, sem justa causa, por 60 (sessenta) dias alternados no período de 12 (doze) meses;
- IV** - improbidade administrativa;
- V** - incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição;
- VI** - reincidência em caso de insubordinação;
- VII** - ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal;
- VIII** - aplicação irregular de dinheiro público;
- IX** - revelação de segredo que conheça em razão do cargo ou da função;
- X** - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado;
- XI** - corrupção;
- XII** - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII** - transgressão dos incisos IX a XV, XXIII e XXV do art. 157;
- XIV** - condenação por crime comum à pena privativa de liberdade superior a 04 (quatro) anos;
- XV** - reiterada desídia no cumprimento das atribuições do cargo ou da função.

Parágrafo único. Considera-se abandono de cargo a ausência ao serviço, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos.

Subseção IV

Da Cassação de Aposentadoria ou de Disponibilidade

Art. 200. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com demissão.

Parágrafo único. A aplicação definitiva de uma das penas referidas no *caput* deste artigo será anotada na ficha funcional.

Subseção V

Da Destituição de Cargo em Comissão

Art. 201. A destituição de funcionário não efetivo de cargo de provimento em comissão se dará nos casos de infração punível com as penas de suspensão ou de demissão para os funcionários efetivos e o inabilitará à nomeação para outro cargo em comissão e para participar de concurso público para cargo no Poder Judiciário estadual por 05 (cinco) anos.

§ 1º. Em tal hipótese, a exoneração do funcionário comissionado, a qualquer título, não elidirá a necessidade de processamento e julgamento das condutas que se lhe imputam.

§ 2º. O julgamento procedente da imputação, no caso do §1º deste artigo, será anotado na ficha funcional para fim de caracterização dos impedimentos constantes do *caput* deste artigo.

§ 3º. Ao funcionário efetivo que for demitido também se aplicam os impedimentos referidos no *caput* deste artigo.

§ 4º. Independentemente do contido neste artigo ou da prática de qualquer infração por ocupante de cargo de provimento em comissão a administração pública conserva o poder de livremente exonerá-lo a qualquer tempo.

Art. 202. Não poderá retornar ao Poder Judiciário estadual o funcionário que tiver contra si julgada procedente definitivamente, no âmbito administrativo ou judicial, imputação de improbidade administrativa, aplicação irregular de dinheiro público, lesão aos cofres públicos, dilapidação do patrimônio público ou corrupção.

Seção II

Da Prescrição da Pretensão Punitiva

Art. 203. A pretensão punitiva disciplinar prescreverá:

I - em 05 (cinco) anos para as infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 02 (dois) anos para as infrações puníveis com advertência ou suspensão.

§ 1º. O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido da autoridade competente para ordenar a instauração do procedimento administrativo disciplinar.

§ 2º. Os prazos e os termos de interrupção de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares tipificadas como crime.

§ 3º. Interrompe-se a contagem do prazo de prescrição:

I - com a instauração de sindicância ou do procedimento administrativo disciplinar;

II - com a instauração de processo administrativo;

III - com a decisão de mérito proferida no processo administrativo;

IV - com a interposição de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em processo administrativo;

V - com a decisão de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em processo administrativo;

VI - com a propositura de ação judicial que tenha por pretensão a anulação ou revisão de decisão punitiva ou de processo administrativo disciplinar.

§ 4º. Na hipótese do inciso VI a contagem do prazo prescricional somente se reiniciará após o trânsito em julgado da decisão judicial da ação anulatória ou de revisão.

§ 5º. Interrompida a prescrição, todo o prazo começa a correr novamente do dia da interrupção.

Seção III

Da Competência para Aplicação das Penalidades e da Instauração dos

Procedimentos Administrativos

Art. 204. O Secretário do Tribunal de Justiça é competente para ordenar a instauração de procedimentos disciplinares, nomear e designar integrantes para Comissão Disciplinar e aplicar as penalidades disciplinares.

§ 1º. As competências em matéria disciplinar do Secretário do Tribunal de Justiça poderão ser delegadas a funcionários a ele diretamente subordinados.

§ 2º. Ao designar os integrantes da Comissão e os respectivos suplentes, o Secretário do Tribunal de Justiça indicará o funcionário que irá presidi-la.

§ 3º. O Presidente da Comissão Disciplinar designará, dentre os membros, aquele que irá secretariá-lo.

§ 4º. A Comissão Disciplinar será composta de 03 (três) funcionários ocupantes de cargos efetivos, estáveis e bacharéis em Direito, pelo prazo de 02 (dois) anos, prorrogável por até mais (02) dois anos.

§ 5º. Os integrantes da comissão justificarão previamente e por escrito ao superior e hierárquico o afastamento do serviço de suas repartições por ocasião dos trabalhos relativos aos procedimentos administrativos disciplinares.

Art. 205. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, abandono de cargo ou falta ao serviço, sem justa causa, por 60 (sessenta) dias, alternados no período de 12 (doze) meses, a autoridade competente determinará à Comissão Disciplinar a abertura de processo administrativo de rito sumário.

Seção IV

Da Competência para apreciação dos Recursos

Art. 206. Das decisões disciplinares do Secretário do Tribunal de Justiça caberá recurso, com efeitos suspensivo e devolutivo, no prazo de 15 (quinze) dias, ao Presidente do Tribunal de Justiça.

§ 1º. As penas de demissão, de cassação de aposentadoria, de cassação de disponibilidade e de destituição de cargo de provimento em comissão aplicadas pelo Secretário do Tribunal de Justiça serão necessariamente reexaminadas pelo Presidente do Tribunal de Justiça a quem serão remetidos os autos de processo disciplinar no prazo de 30 (trinta) dias, independentemente de recurso do apenado.

§ 2º. Na hipótese do §1º deste artigo, a penalidade só produzirá efeitos após o reexame, que se dará no prazo de 30 (trinta) dias, pelo Presidente do Tribunal de Justiça a quem caberá, caso decida pela manutenção da pena, determinar as providências para a efetiva aplicação.

§ 3º. Na hipótese do §2º deste artigo, a decisão do Presidente do Tribunal substitui sempre a decisão do Secretário para todos os efeitos legais.

§ 4º. O Presidente do Tribunal de Justiça poderá delegar sua competência disciplinar a um ou mais integrantes da cúpula diretiva do Tribunal de Justiça.

Seção V

Do Procedimento Administrativo Disciplinar e da Sindicância

Art. 207. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público do Poder Judiciário deverá comunicar ao Secretário do Tribunal de Justiça, a quem cabe ordenar apuração.

§ 1º. A competência para apuração prévia por sindicância ou por procedimento de que trata o *caput* deste artigo é da Comissão Disciplinar.

§ 2º. A sindicância é o procedimento disciplinar que antecede o processo administrativo disciplinar e serve para a apuração da extensão dos fatos apontados como irregulares e da extensão da responsabilidade de cada autor.

§ 3º. O procedimento disciplinar prévio de caráter genérico é o que antecede o processo administrativo e serve para a apuração da extensão dos fatos apontados como irregulares cuja autoria ainda é desconhecida.

Art. 208. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração desde que contenham a identificação, a qualificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Caso o fato narrado não configure infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada de plano.

Art. 209. Da sindicância e do procedimento prévio poderão resultar:

I - o arquivamento;

II - a instauração de processo disciplinar ou a aplicação de pena nos termos deste Estatuto.

§ 1º. O prazo para conclusão da sindicância e do procedimento prévio não excederá 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por até igual período, a critério da autoridade que ordenou a respectiva instauração.

§ 2º. As penas de advertência e de suspensão de até 30 (trinta) dias poderão ser aplicadas em sindicância, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 210. A sindicância e o procedimento prévio terão início no prazo de 03 (três) dias a contar da data que for comunicada à Comissão Disciplinar a ordem de apuração dos fatos.

§ 1º. Obtida a autoria, ou sendo ela conhecida pela Comissão Disciplinar, e delimitados os fatos, o sindicado será intimado para se manifestar por escrito, no prazo de cinco (05) dias, podendo indicar provas.

§ 2º. Havendo 02 (dois) ou mais indiciados, o prazo será comum e de 10 (dez) dias.

§ 3º. A Comissão Disciplinar procederá a todas as diligências que julgar necessárias para a elucidação dos fatos.

§ 4º. Concluindo pela inexistência de falta funcional, a Comissão Disciplinar elaborará relatório final e encaminhará os autos à autoridade competente.

§ 5º. Sendo possível a aplicação de pena no caso de conclusão no sentido de existir ilícito administrativo, em tese, será feito relatório com a delimitação dos fatos, a indicação das normas violadas e eventuais sanções cabíveis e os autos serão encaminhados à autoridade competente.

Art. 211. Na hipótese de ser necessário o processo administrativo para a aplicação de penalidade, em razão da sua natureza, a Comissão Disciplinar tomará de ofício as providências para a respectiva instauração através de portaria acusatória.

§ 1º. Em tais hipóteses a sindicância ou o procedimento prévio terão natureza inquisitorial, sendo garantidos a ampla defesa e o contraditório para o processo administrativo propriamente dito.

§ 2º. A portaria acusatória conterà a delimitação dos fatos e das condutas e indicará as normas violadas e as sanções cabíveis.

Seção VI

Do Afastamento Preventivo

Art. 212. Para garantia da instrução tanto no âmbito da sindicância, como do processo administrativo disciplinar, a autoridade julgadora poderá determinar o afastamento cautelar do funcionário do exercício de suas atribuições, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluída a sindicância ou o processo administrativo.

§ 2º. A providência deste artigo poderá ser adotada de ofício pela autoridade competente para julgamento ou a requerimento do Presidente da Comissão Disciplinar.

Seção VII

Do Processo Administrativo Disciplinar

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 213. O processo disciplinar é destinado a apurar a responsabilidade de funcionário por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que com elas tenha relação.

Art. 214. O processo disciplinar será conduzido pela Comissão Disciplinar e antecederá necessariamente à aplicação das penas de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, demissão, cassação de aposentadoria, cassação de disponibilidade ou destituição de cargo em comissão.

§ 1º. Não poderá participar de Comissão Disciplinar cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 2º. O processo administrativo poderá ser utilizado nas hipóteses de aplicação de pena de advertência e de suspensão de até 30 (trinta) dias, respeitada a possibilidade prevista no § 2º do art. 209 deste Estatuto.

Art. 215. O processo administrativo possui 02 (dois) ritos:

I - o sumário para as hipóteses do art. 217 deste Estatuto; e

II - o ordinário para as demais hipóteses.

Art. 216. A Comissão Disciplinar exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação dos fatos ou conforme exigido pelo interesse da administração.

§ 1º. Sempre que necessário, a Comissão Disciplinar dedicará tempo integral aos seus trabalhos, e seus membros justificarão previamente e por escrito ao superior e hierárquico o afastamento do serviço de suas repartições por ocasião dos trabalhos relativos aos procedimentos administrativos disciplinares.

§ 2º. As reuniões e as audiências da Comissão Disciplinar terão caráter reservado e serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

§ 3º. Em razão da natureza do fato que se apura, nos casos em que a preservação do direito à intimidade do interessado não prejudique o interesse público à informação, poderá a Comissão Disciplinar ou a autoridade julgadora limitar a publicidade dos atos ao acusado e a seus defensores.

Subseção II

Do Processo Administrativo Disciplinar de Rito Sumário

Art. 217. O processo administrativo de rito sumário é de responsabilidade da Comissão Disciplinar e se aplica às infrações:

I - de falta ao serviço, sem justa causa, por 60 (sessenta) dias alternados no período de 12 (doze) meses;

II - de abandono de cargo;

III - de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

Art. 218. O processo administrativo disciplinar sumário obedecerá:

I - encaminhamento de ordem de apuração à Comissão Disciplinar com a indicação do funcionário e da materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende acusação com delimitação dos fatos e indicação dos dispositivos violados e das sanções cabíveis, citação, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 1º. A indicação da autoria de que trata o inciso I deste artigo, dar-se-á pelo nome e pela matrícula do funcionário, e da materialidade, pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou das entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º. A Comissão Disciplinar lavrará portaria em até 03 (três) dias após a ciência do ato que determinou a apuração, em que serão transcritas as informações, as normas violadas, os fatos delimitados, indicadas as sanções cabíveis, bem como promoverá a

citação pessoal do funcionário para que, no prazo de 05 (cinco) dias, apresente defesa escrita.

§ 3º. Apresentada defesa, a Comissão Disciplinar elaborará relatório conclusivo quanto à existência ou não de acumulação ilegal, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará os dispositivos legais e sanções eventualmente aplicáveis e remeterá o processo à autoridade competente para julgamento.

§ 4º. No prazo de 05 (cinco) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão e remeterá os autos para reexame necessário ao Presidente do Tribunal de Justiça no caso de aplicar pena de demissão.

§ 5º. Efetivada opção pelo funcionário até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que a pena se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo, devendo tal circunstância constar no mandado de citação.

§ 6º. Caracterizada acumulação ilegal e má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição, cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de cumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou as entidades de vinculação serão comunicados.

§ 7º. O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de ciência, por parte da Comissão Disciplinar, do ato que ordenou a apuração, admitida a sua prorrogação por até 30 (trinta) dias, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 8º. O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente as disposições gerais do processo administrativo regido pelo rito ordinário.

Art. 219. Na apuração de abandono de cargo ou de inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 217, observando-se:

I - a indicação da materialidade que se dará:

a) na hipótese de abandono de cargo, com indicação precisa do período de ausência intencional do funcionário ao serviço superior a 30 (trinta) dias;

b) no caso de inassiduidade habitual, com indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias interpoladamente, no período de 12 (doze) meses;

II - após a apresentação da defesa escrita, a Comissão Disciplinar elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do funcionário, em que resumirá as

peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará sobre a intencionalidade da ausência e remeterá o processo à autoridade competente para julgamento.

Subseção III

Do Processo Administrativo Disciplinar de Rito Ordinário

Art. 220. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I** - instauração, com a lavratura da portaria de acusação que indicará as provas que serão produzidas, inclusive com o rol das testemunhas;
- II** - citação pessoal para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, com a indicação das provas que pretende produzir, inclusive com o rol das testemunhas;
- III** - interrogatório do acusado;
- IV** - definição das provas a serem produzidas e sua produção;
- V** - apresentação de alegações finais pela defesa no prazo de dez (10) dias;
- VI** - relatório e remessa dos autos para a autoridade julgadora;
- VII** - julgamento.

Parágrafo único. Havendo 02 (dois) ou mais acusados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

Art. 221. Em caso de revelia, será designado pelo Presidente da Comissão Disciplinar bacharel como defensor dativo que acompanhará o processo, inclusive na fase de reexame necessário ou de recurso voluntário.

§ 1º. O acusado ou indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à Comissão Disciplinar o lugar em que poderá ser encontrado, sob pena de ser considerado revel.

§ 2º. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário da Justiça e em jornal de grande circulação da localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa escrita.

§ 3º. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 10 (dez) dias a partir da última publicação do edital.

Art. 222. Apresentada defesa, seguir-se-á a instrução com a produção das provas deferidas.

§ 1º. A Comissão Disciplinar determinará a produção de outras provas não requeridas pela defesa ou não indicadas na peça de acusação e que sejam necessárias à elucidação dos fatos.

§ 2º. A Comissão Disciplinar deverá intimar o acusado e defensor para o interrogatório sobre os fatos imputados, designando dia, hora e local.

§ 3º. Em todas as cartas precatórias e de ordem, a Comissão Disciplinar processante declarará o prazo em que deverão ser cumpridas pelas autoridades administrativas destinatárias, sejam elas funcionários ou magistrados.

§ 4º. Cabe à Comissão Disciplinar intimar o defensor da expedição da carta precatória, sendo responsabilidade deste acompanhar o respectivo andamento na repartição ou comarca de destino, inclusive no que concerne às publicações de intimações para os atos deprecados.

§ 5º. A Comissão Disciplinar denegará pedidos impertinentes, protelatórios ou de nenhum interesse para esclarecimento dos fatos, inclusive com relação à produção de prova pericial quando a elucidação puder ser alcançada por outros meios ou não depender de conhecimentos técnicos.

§ 6º. Os órgãos estaduais, sob pena de responsabilidade de seus titulares, atenderão com a máxima presteza às solicitações da Comissão Disciplinar, inclusive requisição de técnicos e peritos, devendo comunicar prontamente a impossibilidade de atendimento, em caso de força maior.

§ 7º. A prova técnica no interesse da acusação será produzida, sem ônus para o Poder Judiciário, pelos órgãos competentes da administração direta e indireta do Estado do Paraná, e no interesse da defesa, os ônus financeiros serão suportados pelo acusado.

§ 8º. Serão ouvidas as testemunhas de acusação e na seqüência as de defesa.

§ 9º. Encerrada a instrução, será concedido um prazo de 10 (dez) dias para as alegações finais pela defesa.

§ 10. Apresentadas alegações finais, a Comissão Disciplinar elaborará relatório conclusivo no prazo de 30 (trinta) dias e remeterá os autos à autoridade competente que proferirá decisão em igual prazo.

§ 11. A instrução deverá ser ultimada no prazo de 120 (cento e vinte) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, contados da data da lavratura da portaria de acusação.

§ 12. Para a realização dos atos de instrução aplicam-se subsidiariamente as normas do Código de Processo Penal, da legislação processual penal extravagante e as do Código de Processo Civil, nessa ordem.

Art. 223. Os autos da sindicância ou de procedimento prévio integram os do processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

§ 1º. Na hipótese da Comissão Disciplinar concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente para julgamento encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público.

§ 2º. A providência do §1º deste artigo será tomada no âmbito da sindicância ou do processo administrativo independentemente da finalização de um ou de outro.

Art. 224. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo Presidente da Comissão Disciplinar ou pela autoridade deprecada.

Parágrafo único. Se a testemunha for funcionário público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição em que serve, com a indicação do dia e da hora marcados para inquirição.

Art. 225. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a Comissão Disciplinar proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe ao menos um médico psiquiatra.

§ 1º. O incidente de sanidade mental será processado em autos apartados que serão apensados, e a sua instauração suspenderá o curso do processo principal até a juntada do laudo pericial conclusivo, ressalvada a produção de provas consideradas urgentes.

§ 2º. Durante o processamento do incidente fica suspenso o curso da prescrição, cujo prazo volta a ser contado após a juntada do laudo pericial.

Art. 226. Finda a instrução e apresentadas as alegações finais, a Comissão Disciplinar elaborará relatório em que indicará as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

Parágrafo único. O relatório concluirá sobre a responsabilidade ou não do funcionário, e reconhecida esta, a Comissão Disciplinar indicará os dispositivos legais ou regulamentares violados e as sanções cabíveis.

Art. 227. A autoridade julgadora não está vinculada à motivação e à conclusão do relatório apresentado pela Comissão Disciplinar e poderá julgar diversamente da proposta seja para agravar, abrandar ou afastar a responsabilização do funcionário.

Art. 228. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade julgadora declarará a nulidade do ato, ordenando a respectiva repetição.

Parágrafo único. A autoridade de instrução ou julgamento que der causa à prescrição da pretensão punitiva por ato comissivo ou omissivo, doloso ou culposos, será responsabilizada na forma da lei.

Art. 229. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato na ficha funcional do funcionário.

Art. 230. O funcionário efetivo que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e do cumprimento da sanção, se for aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida exoneração porque não satisfeitas as condições do estágio probatório e, posteriormente julgado processo administrativo disciplinar conclusivo pela demissão, o ato de exoneração será convertido nesta.

Art. 231. São asseguradas indenizações em razão do trânsito e das diárias:

I - ao funcionário convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, acusado ou indiciado;

II - aos membros de Comissão e ao Secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Subseção IV

Da Execução das Penas Disciplinares

Art. 232. O cumprimento da pena de suspensão terá início após a publicação no Diário da Justiça, cabendo ao superior hierárquico a fiscalização da sua efetivação.

§ 1º. Se o funcionário estiver afastado na data de publicação, o início do cumprimento dar-se-á a partir da reassunção.

§ 2º. Os dias não trabalhados em virtude da aplicação da pena de suspensão serão excluídos da folha de pagamento, salvo se não houver tempo hábil, quando será feito o desconto no mês imediatamente posterior ao do início do cumprimento da penalidade.

Art. 233. A ordem de ressarcimento e a pena em valor certo terão a expressão nominal corrigida, respectivamente, desde o evento danoso e da aplicação, até a data da quitação do débito pelo funcionário.

Art. 234. As penas de destituição de cargo, de demissão, de cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade serão executadas após o trânsito em julgado da decisão.

Parágrafo único. A aplicação das penas de demissão, de cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade ao funcionário não impedirá o processamento e o julgamento de outras faltas que possam implicar na aplicação das mesmas penalidades ou na de suspensão.

Art. 235. As penas definitivamente impostas ao funcionário serão anotadas em sua ficha funcional.

CAPÍTULO IV

DA REVISÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 236. O procedimento de revisão do processo administrativo aplica-se ao sistema disciplinar dos funcionários do Quadro de Pessoal de 1º grau de jurisdição e do Quadro da Secretaria do Tribunal de Justiça.

Art. 237. O processo administrativo disciplinar poderá ser revisto no prazo de 02 (dois) anos do trânsito em julgado da decisão que aplicou a pena, a pedido do apenado que argumentar a existência de novas provas que impliquem na diminuição da penalidade ou na exclusão de responsabilidade funcional.

§ 1º. Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do funcionário, qualquer pessoa indicada como dependente na legislação previdenciária do Estado do Paraná poderá requerer a revisão do processo no caso de ter sido aplicada pena de cassação da aposentadoria, cassação da disponibilidade ou demissão.

§ 2º. Preenchidos os requisitos do § 1º deste artigo, e no caso de incapacidade mental do funcionário, a revisão será requerida por uma das pessoas indicadas na referida legislação ou pelo respectivo curador.

§ 3º. No caso de procedência da revisão do processo administrativo, restabelecendo-se o vínculo do apenado com a administração pública, o reconhecimento da qualidade de dependente do funcionário para tal fim não vincula os órgãos previdenciários para exame de requerimento de pensão ou de proventos de aposentadoria.

§ 4º. Na hipótese do § 3º deste artigo ou para fins de aposentadoria, a análise da condição de dependente perante o órgão de previdência se dará de forma autônoma e desvinculada da realizada no âmbito da revisão do processo administrativo disciplinar.

Art. 238. O apenado com destituição de cargo em comissão poderá, no prazo de 02 (dois) anos do trânsito em julgado da respectiva decisão, pedir revisão do seu processo, desde que alegue existência de novas provas que impliquem na impossibilidade de aplicação da referida penalidade.

Art. 239. A simples alegação de injustiça ou desproporção da penalidade aplicada não constitui fundamento para o conhecimento e o processamento de qualquer pedido de revisão.

Parágrafo único. O pedido de revisão exige indicação de novos elementos de prova e de fato certo e determinado, ainda não apreciados no processo disciplinar originário.

Art. 240. O requerimento de revisão será dirigido ao Secretario do Tribunal que, na hipótese de deferir o seu processamento:

I - remeterá o pedido à autoridade de 1º grau competente para instrução e julgamento, se o pedido for formulado por funcionário integrante do Quadro de Pessoal de 1º Grau de jurisdição;

II - designará Comissão para o respectivo fim nos termos do art. 204 deste Estatuto, se o pedido for formulado por funcionário integrante do Quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça.

§ 1º. Aos integrantes da Comissão de Revisão ou à autoridade julgadora se aplicam os mesmos impedimentos previstos para a Comissão Disciplinar.

§ 2º. O funcionário não integrará a Comissão de Revisão se tiver integrado a Comissão Disciplinar que concluiu pela responsabilidade do funcionário apenado no processo que irá se revisar.

Art. 241. O pedido de revisão será atuado em apenso aos autos do processo originário.

Parágrafo único. A petição inicial conterá a indicação das provas e a exposição dos fatos que se pretendem provar, inclusive, no caso de requerimento de prova oral, trará o rol de testemunhas.

Art. 242. Ao procedimento de revisão aplicam-se, no que couberem, as normas do procedimento originário disciplinar e o seu julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade.

Art. 243. Julgado procedente o pedido de revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada e substituída por mais branda no caso de ficar provada circunstância atenuante, ou serão restabelecidos todos os direitos do funcionário, no caso de ser afastada a sua responsabilidade administrativa.

§ 1º. Em caso de procedência do pedido de revisão de destituição do cargo em comissão serão afastados os impedimentos decorrentes de tal pena e haverá a conversão para exoneração.

§ 2º. A penalidade não poderá ser agravada quando da revisão do processo administrativo ou da interposição de recurso administrativo.

TÍTULO VI

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 244. O Dia do Funcionário Público do Poder Judiciário será comemorado em 28 (vinte e oito) de outubro.

Art. 245. Os prazos previstos neste Estatuto serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte o prazo vencido em sábado, domingo, feriado ou ponto facultativo.

Art. 246. Por motivo de crença religiosa, convicção filosófica ou política, o funcionário não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem se eximir do cumprimento de seus deveres.

Art. 247. Ao funcionário público do Poder Judiciário do Estado do Paraná é assegurado o direito à livre associação sindical, nos termos da Constituição Federal.

Art. 248. O direito de greve será exercido na forma prevista em lei federal.

Art. 249. Enquanto não sobrevier lei que defina os valores, forma de pagamento e hipóteses de incidência das gratificações de qualquer natureza previstas neste Estatuto, o pagamento das remunerações continuará a ser feito com base na legislação em vigor ao tempo da edição da presente lei e nos termos definidos pela Administração Pública.

§ 1º. As remunerações pagas pelo Poder Judiciário aos seus funcionários não serão majoradas por ato administrativo com base no presente Estatuto enquanto não sobrevier lei especial que fixe os valores, as formas e as hipóteses de incidência das gratificações de qualquer natureza previstas nesta lei.

§ 2º. Não haverá redução do valor da remuneração paga aos atuais funcionários do Poder Judiciário em razão do estabelecido na presente lei.

Art. 250. Até a promulgação de nova lei que regulamentará o Quadro do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná e sua estrutura administrativa e hierárquica, permanece em vigor a Lei Estadual n.º 11.719 de 12.05.1997.

Art. 251. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 19 de dezembro de 2008.

Roberto Requião
Governador do Estado

Jair Ramos Braga
Secretário de Estado da Justiça e da Cidadania

Rafael Iatauro
Chefe da Casa Civil

C) Resolução SEED nº 361/2017:

Publicado no Diário Oficial nº. 9892 de 22 de Fevereiro de 2017

Súmula: Dispõe sobre a instituição de Comissão de Verificação do Pertencimento Étnico- -Racial nos Concursos Públicos e Processos Seletivos da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná.

Preâmbulo: A **Secretária de Estado da Educação**, no uso das atribuições legais, conferidas pelo Art. 45 da Lei Estadual n.º 8.485/1987, e considerando:

- as disposições contidas na Lei Estadual n.º 14.274/2003 que regulamenta o acesso de candidatos pretos e pardos às cotas raciais em Concurso Público Estadual;
- a Lei Federal n.º 12.288/2010, Estatuto da Igualdade Racial, documento que traz para o mundo jurídico o instituto de ações afirmativas que se refere a políticas de igualdade racial para a população negra, conforme dispõe o Artigo 1.º, que garante à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnico-raciais individuais, coletivos e difusos, bem como o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica-racial;
- o disposto no Art. 3.º, Inciso III, da Constituição Federal, que define como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”;
- os termos do Decreto Federal n.º 4.886, de 20 de novembro de 2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR;
- os compromissos internacionais firmados pelo governo brasileiro, em especial o Plano de Ação de Durban, produto da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerância Correlata, por meio dos quais governos e organizações da Sociedade Civil de todas as partes do mundo

comprometeram-se com a elaboração de medidas globais contra o racismo, a discriminação, a intolerância e a xenofobia;

- as ações que a sociedade brasileira vem desenvolvendo voltadas à mudança de mentalidade para a eliminação do preconceito e da discriminação racial, bem como à redução das desigualdades socioeconômicas, com ênfase na população negra;

- a garantia do direito a pretos e a pardos ao acesso ao trabalho, por meio das cotas étnico-raciais, conforme disposto nos Editais de Concurso ou Processo Seletivo Simplificado – PSS, e o contido no protocolado n.º 14.415.695-1,

RESOLVE:

Art. 1.º. Instituir Comissão Permanente de Verificação do Pertencimento Étnico-Racial nos Concursos Públicos para servidores efetivos e Processos Seletivos para contratados por meio de Regime Especial – CRES, da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná.

Art. 2.º. A Comissão deverá ser composta da seguinte forma:

I – 02 (dois) membros da Secretaria de Estado da Educação, sendo 01 (um) membro do Departamento da Diversidade – DEDI, Coordenação da Educação das Relações da Diversidade Étnico-Racial – CERDE, e 01 (um) membro do Núcleo Regional de Educação – NRE/DEDI (Educação das Relações Étnico- Raciais – ERER);

II – 01 (um) membro do Conselho Estadual de Promoção de Igualdade Racial do Paraná – CONSEPIR;

III – 02 (dois) representantes da Sociedade Civil (Movimento Negro), preferencialmente respeitando-se a questão de gênero.

§ 1.º Para atender o caput deste Artigo fora da Capital, a SEED/DEDI/CERDE será representada por mais um membro do Núcleo Regional de Educação – NRE jurisdicional, que será indicado pelo técnico da diversidade, com a ciência do Coordenador da equipe pedagógica e da Chefia do NRE, sendo que o representante do CONSEPIR será substituído por membro dos Conselhos Municipais de Promoção da Igualdade Racial. Caso não haja Conselho Municipal, a substituição será feita por mais um membro do Movimento Negro.

§ 2.º A Comissão será instituída por meio de ato administrativo emitido pela Chefia do Núcleo Regional de Educação – NRE e os membros representantes farão parte dessa Comissão enquanto forem membros orgânicos de suas respectivas instituições.

§ 3.º Os membros indicados para a Comissão deverão ter conhecimento sobre a finalidade da Política de Inclusão (Cotas Raciais) e a respeito dos critérios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE relativos aos indivíduos que possuem pele de cor preta ou parda e outros traços fenotípicos que identificam o pertencimento ao grupo racial negro.

Art. 3.º. A função da Comissão Permanente de Verificação do Pertencimento Étnico-Racial será receber e observar o candidato com documento de Autodeclaração de Pertencimento Étnico-Racial, preenchido e assinado de próprio punho, e homologar o documento, considerando os traços fenotípicos do candidato.

§ 1.º Para fins de homologação não será considerada a ascendência do candidato.

§ 2.º Para fins de quórum deverá ser respeitado o número mínimo de 03 (três) membros.

Art. 4.º. Caso o candidato tenha se autodeclarado preto ou pardo e tal declaração não seja condizente com as características descritas no caput do Art. 3.º desta Resolução, estará configurada fraude e o candidato poderá responder criminalmente por falsidade ideológica, prevista no Art. 299 do Código Penal.

Art. 5.º. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, 16 de fevereiro de 2017.

Ana Seres Trento Comin
Secretária de Estado da Educação