

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	PROJETO DE INDICAÇÃO
Descrição:	INSTITUI O PROGRAMA ESTADUAL "JOVEM MONITOR CULTURAL" NO ESTADO DO CEARÁ.		
Autor:	100004 - DEPUTADO PEDRO LOBO		
Usuário assinator:	100004 - DEPUTADO PEDRO LOBO		
Data da criação:	16/11/2024 11:02:00	Data da assinatura:	16/11/2024 11:23:46



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

GABINETE DO DEPUTADO PEDRO LOBO

PROJETO DE INDICAÇÃO
16/11/2024

Institui o Programa Estadual "Jovem Monitor Cultural" no Estado do Ceará.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ INDICA:

Artigo 1º - Fica instituído o Programa Estadual "Jovem Monitor Cultural", com o objetivo de capacitar jovens para difusão cultural em todo território estadual.

Parágrafo único - As normas contidas nesta Lei são de interesse de todo o Estado do Ceará e devem ser observadas por todos os órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, bem como as organizações privadas envolvidas na implementação do Programa Jovem Monitor Cultural.

Artigo 2º - São objetivos do Programa Jovem Monitor Cultural:

- I. - promover a interação entre a comunidade e os espaços culturais;
- II. - estimular a realização de atividades culturais;
- III. - fortalecer a inserção socioeconômica;
- IV. - buscar o desenvolvimento da formação;
- V. - proporcionar a experimentação profissional;
- VI. - facilitar a continuidade dos estudos de jovens.

Artigo 3º - São fundamentos do Programa Jovem Monitor Cultural:

- I. - o protagonismo e a ampliação dos repertórios dos jovens participantes;
- II. - o incentivo ao exercício da criatividade e da autonomia;
- III. - a participação e o diálogo entre os gestores públicos, as organizações privadas, os jovens monitores e os espaços culturais onde o trabalho é desenvolvido;

- IV. - os direitos humanos, a dignidade e a diversidade das manifestações artísticas e culturais das juventudes;
- V. - a prioridade de participação de pessoas jovens e em situação de vulnerabilidade social, por meio de ações afirmativas;
- VI. - a capacitação de pessoas jovens por meio de formações teóricas e práticas relacionadas à gestão cultural.

Artigo 4º - A participação de pessoas jovens no âmbito do Programa Jovem Monitor Cultural se dará por meio de processo seletivo.

Artigo 5º - O Programa Jovem Monitor Cultural disponibilizará, a cada edição, vagas segregadas a novos ingressantes e a jovens monitores que pleiteiam a participação em uma segunda edição do projeto, na condição de continuístas.

Artigo 6º - A cada edital de seleção do Programa Jovem Monitor Cultural, será garantida reserva de vagas para ocupação das vagas oferecidas, obedecendo o limite mínimo de:

- I. - 30% (trinta por cento), para pessoas pretas, pardas e indígenas;
- II. - 10% (dez por cento), para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- III. - 10% (dez por cento), para pessoas transexuais ou travestis.

Artigo 7º - Para concorrer às vagas reservadas nesta Lei, a pessoa candidata deverá, no ato da inscrição:

- I. - preencher autodeclaração que afirme sua condição, salvo se tratando de pessoa com deficiência que deverá apresentar laudo médico;
- II. - indicar em campo específico, se pretende concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

Parágrafo único: Na hipótese de constatação de declaração falsa, a pessoa candidata será eliminada do processo seletivo e, caso a constatação seja realizada após a inserção no programa, esta ficará sujeita à anulação após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Artigo 8º - A autodeclaração da pessoa candidata goza da presunção relativa de veracidade.

§ 1º - Sem prejuízo do disposto no caput deste artigo, a autodeclaração será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação através da formação de comissão de verificação.

§ 2º - Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada.

§ 3º - A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração da pessoa candidata prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo ou condição, motivada no parecer da comissão de heteroidentificação.

Artigo 9º - O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim.

§ 1º - A comissão de heteroidentificação será constituída por pessoas cidadãs:

- 1. de reputação ilibada;

2. residentes no Brasil;
3. por representantes dos grupos destinatários das reserva de vagas, com expertise na temática da promoção da igualdade racial e étnica, do enfrentamento ao racismo e do combate a transfobia.

§ 2º - A comissão de heteroidentificação será composta por, no mínimo, três pessoas.

§ 3º - A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que as pessoas membras sejam distribuídas por gênero, cor e etnia.

Artigo 10 - Das decisões da comissão de heteroidentificação caberá recurso dirigido à comissão recursal.

§ 1º - A comissão recursal será composta por três pessoas distintas das membras da comissão de heteroidentificação.

§ 2º - Aplica-se à comissão recursal o disposto no § 3º do artigo anterior.

Artigo 11 - Em caso de desistência de pessoa candidata com deficiência, indígena, preta, parda, transexual ou travesti, aprovada em vaga reservada, esta será preenchida pela pessoa cotista posteriormente classificada.

Artigo 12 - Na hipótese de não haver pessoas candidatas com deficiência, indígena, preta, parda, transexuais ou travestis, para preenchimento do percentual mínimo das vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelas demais candidatas aprovadas, observada a ordem de classificação.

Artigo 13 - Na hipótese do processo seletivo para ingresso no programa ser realizado em mais de uma fase, todas elas deverão respeitar a reserva de vagas estipulada nos incisos I, II e III do artigo 6º.

Artigo 14 - Na execução desta Lei, poderá a Administração Estadual garantir bolsa pecuniária mensal, podendo observar o salário mínimo vigente no Estado e auxílios mensais para subsidiar a alimentação e o transporte a todas as pessoas jovens aprovadas no Programa Jovem Monitor Cultural.

Artigo 15 - Ao término de cada edição do Programa Jovem Monitor Cultural, a secretaria estadual responsável pelo programa deverá produzir relatório de desempenho do projeto, apresentando o perfil dos jovens monitores, os departamentos de cultura e organizações privadas envolvidas, as atividades desempenhadas e outros dados sobre a condução do programa naquela edição, e para o qual dará ampla publicidade.

Artigo 16 - Na execução desta lei, a Administração Estadual poderá:

- I. - firmar convênios com a União, os Municípios e pessoas de direito privado;
- II. - contratar empresas terceirizadas para prestação de serviços técnicos e especializados;
- III. - oferecer vagas de estágio para os jovens monitores.

Artigo 17 - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 18 - Esta lei entra em vigor na data da publicação.

JUSTIFICATIVA

O Brasil vive uma tragédia que vem aumentando ao longo dos anos e a falta de políticas públicas voltadas para a população jovem fez surgir a “geração nem-nem”. São jovens que nem trabalham e nem estudam. Desde de o ano 2012, quando os “nem-nem” eram 10 milhões ou 25% da faixa etária, esse número está em crescimento.

No terceiro trimestre de 2021 o Brasil tinha 49,3 milhões de jovens de 15 a 29 anos e um quarto estava sem estudar ou trabalhar. Ao todo, 11,7 milhões eram considerados “nem-nem” — o

[1]

equivalente a 24. da juventude do país . Durante a pandemia houve um salto nesses números e hoje são quase 800 mil pessoas a mais ante o primeiro semestre de 2019 - quando o grupo

[2]

representava 27,9% .

Hoje são 12, 3 milhões de jovens (entre 15 e 29 anos) que nem estudam, nem trabalham no país. Dentre os números registrados, a população jovem preta é a mais atingida, tornando evidente a necessidade de cotas específicas nas políticas públicas voltadas para a população jovem.

Em termos históricos, as cotas raciais são resultado de uma longa luta dos Movimentos Negros, em especial, a partir da década de 1970, cujas pautas eram a denúncia do mito da democracia racial no Brasil e a contestação de uma perspectiva meramente formal do princípio da igualdade. Neste sentido, esta ação afirmativa é uma condição básica para a efetivação da própria democracia, considerando que as populações negras, indígenas e outros grupos até hoje minorizados, foram historicamente excluídos e marginalizados. Deste modo, as cotas raciais têm o objetivo de solucionar parcialmente essas desigualdades que impactam o acesso dessas pessoas à educação escolar e ao mercado de trabalho.

É relevante registrar que o debate sobre cotas raciais no Brasil se ampliou e tornou-se intenso quando houve a proposição de reserva de vagas nas universidades públicas. Após as discussões foi aprovada a Lei Federal nº. 12.711/2012, conhecida popularmente como Lei das Cotas, que assegura a reserva de 50% das matrículas nas universidades e institutos federais de educação, ciência e tecnologia às pessoas estudantes que cursaram integralmente o ensino médio na rede pública de ensino. Posteriormente, houve também a aprovação da reserva de vagas para os concursos públicos federais, por meio da Lei nº 12. 990, em 2014.

Para esta propositura consideramos:

- A Lei Federal nº. 12.288 de 2010 que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial e determinou que o Poder Público deve promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, por meio da implementação de medidas, visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público - A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada na Guatemala, em 5 de junho de 2013, e promulgada pelo Decreto nº. 10.932, de 10/01/2022, da qual o Estado brasileiro é signatário. E que na referida Convenção constam compromissos importantes no que se refere ao respeito à diversidade e à pluralidade. No artigo 6º consta que: “Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas, em conformidade com o alcance desta convenção; (...)”. O artigo 7º aduz: “Os Estados Partes comprometem-se a adotar legislação que defina e proíba expressamente o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, aplicável a todas as autoridades públicas e a todos os indivíduos ou pessoas físicas e jurídicas, tanto no setor público como no privado, especialmente nas áreas de emprego, participação em organizações profissionais, educação, capacitação, moradia, saúde, proteção social, exercício de atividade econômica e acesso a serviços públicos, entre outras, bem como revogar ou reformar toda legislação que constitua ou produza racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância.”

A dificuldade no acesso à educação escolar e ao emprego reflete diretamente no acesso aos direitos sociais básicos para a população negra, indígena e demais grupos vulnerabilizados como pessoas transexuais e travestis e pessoas com deficiência (PCD).

Tais dificuldades de acesso à educação básica com qualidade, prejudica sobremaneira a continuidade dos estudos de jovens indígenas ao ensino técnico e/ou superior. Justificando ainda mais a necessidade de políticas de inclusão destas pessoas.

Devido a essa realidade, propomos a reserva de 50% das vagas para jovens negros e indígenas. Destacando que ao concorrerem para as vagas reservadas às pessoas que se autodeclararem negras ou indígenas no ato da inscrição no concurso público, deverão ter sua autodeclaração confirmada mediante procedimento de heteroidentificação, realizada por uma comissão de verificação.

A comissão de heteroidentificação é um mecanismo criado para coibir a incidência de fraudes no acesso às vagas destinadas à população negra, que tem por objetivo realizar a verificação da autodeclaração racial. Isto posto, entende-se por heteroidentificação “o olhar do outro sobre si”, o modo como a pessoa é vista/lida socialmente. Desta maneira, ao autodeclarar-se negra (preta/parda), a pessoa candidata deve estar ciente de que sua autodeclaração será avaliada pela comissão competente e poderá ser reconhecida/validada ou não.

Importante destacar que a comissão de heteroidentificação deverá considerar apenas o fenótipo da pessoa candidata. Ou seja, suas características físicas como a cor da pele, a textura do cabelo e os traços do rosto (olhos, nariz, boca). Por via adversa, a ascendência, o histórico familiar, os aspectos culturais e econômicos, as declarações em documentos (como por exemplo: o registro civil, a carteira reservista, ou qualquer outra documentação) não serão consideradas.

Ou seja, a heteroidentificação é realizada por meio da análise dos impactos sociais do racismo estrutural, observando se a pessoa candidata pode vir a ser discriminada e vulnerabilizada pela sociedade devido ao seu fenótipo. Tendo em vista que, no Brasil, o racismo se manifesta por meio do preconceito de “marca” e não de origem, conforme apontado nos estudos do professor Oracy Nogueira (1985).

Assim, a comissão de heteroidentificação é operacionalizada para ser o mecanismo de fiscalização do sistema de reserva de vagas nos concursos públicos, capaz de garantir a efetividade dessa política de ação afirmativa para populações vulnerabilizadas. Amparada e regulamentada pela Portaria nº 4 de 06 de junho de 2018.

Outro grupo vulnerabilizado que requer grande atenção das políticas públicas são as pessoas transexuais e travestis. Diversos estudos apontam que transexuais são assassinadas com idade média de 35 anos. O Brasil lidera o ranking mundial de assassinatos desta população, de acordo com a ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Segundo a mesma organização, apenas no 1º semestre de 2021, 89 pessoas transexuais foram mortas, sendo 80 homicídios e 9 suicídios. Neste mesmo período, houveram ainda 33 tentativas de homicídio e 27 violações a direitos humanos. Sendo que no ano de 2020 ocorreu um número recorde de homicídios totalizando 175 casos.

A transfobia tem retirado a cidadania e a humanidade da população transexual e travesti no Brasil e no estado do Ceará. Em decorrência da forte estigmatização e preconceito, essas pessoas carecem de redes de apoio social que favoreçam o desenvolvimento de uma experiência identitária baseada na integração social, o que demanda do Estado a construção de políticas públicas destinadas a garantir direitos da população trans e travesti, incluindo o direito social ao trabalho emanado no Art. 6º da Constituição Federal.

Na sociedade brasileira o trabalho foi por anos instrumento de regulação da cidadania, já que por meio da Carteira de Trabalho eram efetivados direitos tais como acesso à saúde, aposentadoria e demais direitos sociais. Todavia, o trabalho formal é também instrumento de humanização para as populações marginalizadas, como negras e negros, LGBTQIA+ em geral e mais especificamente a população trans e travesti, cuja inserção no mercado de trabalho formal foi negada, conforme aponta João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2019).

Segundo o Dossiê de Assassinatos e da Violência contra pessoas trans em 2019, produzido pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA - 90% da população trans feminina tem a prostituição como fonte de renda, 6% possuem empregos informais ou subempregos e apenas 4% desta população encontra-se em empregos formais. Segundo Cecília Barreto de Almeida e Victor Augusto Vasconcellos, os fatores que dificultam o acesso ao emprego formal são: “(i) preconceito e transfobia; (ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e (v) linguagem corporal e verbal.”

Ademais, é importante salientar que já existem projetos de iniciativa privada com o objetivo de

[3]

incluir pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. A TransEmpregos é o maior e mais antigo projeto de empregabilidade de pessoas Trans do Brasil. Segundo o relatório anual de dados fornecido pela TransEmpregos, no período de 29/01/2020 a 29/01/2021 foram abertas 1.419 vagas diretamente para profissionais trans, com o total de 794 profissionais trans empregados no período de 1 ano. A empregabilidade da população LGBTQIA+ já foi pauta reconhecida pelo governo do Estado de São Paulo, mesmo que não com a devida importância. Em 2010, o então governador em exercício instituiu via o Decreto 55.839/2010 o Plano Estadual de Enfrentamento à Homofobia e Promoção da Cidadania LGBT, que estabelecia, dentre outras metas, a ampliação do acesso da população LGBT ao Sistema Emprega SP.

Portanto, a necessidade de políticas públicas específicas para a empregabilidade das pessoas transexuais e travestis já foi oficialmente reconhecida pelo estado em gestões anteriores.

Importante reconhecer, também, os desdobramentos das legislações internacionais e nacionais que, considerando as estatísticas de violência e discriminação, procuram criar instrumentos que promovam a transformação social e diminuam essas desigualdades e violências produzidas com base no gênero e na sexualidade, como por exemplo o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e dos Direitos Humanos de LGBTs (2009) e as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (2012). Um Estado democrático de direito não pode aceitar práticas sociais e institucionais que criminalizam, estigmatizam e marginalizam as pessoas por motivo de orientação sexual e/ou identidade de gênero. Cabendo ao Estado legislar de forma a resguardar tais direitos.

No que se refere à população de Pessoas com Deficiência (PCD), enfatizamos que no Estado do Ceará há a Secretaria Estadual da Pessoa com Deficiência. A pasta fornece um panorama

[4]

amplo sobre a situação das pessoas com deficiência por meio de base de dados interna. Representando cerca de 7,45% dos mais de 46 milhões de paulistas, as PCDs encontram barreiras de inserção no mercado de trabalho e nas instituições de ensino superior. As 3,4 milhões pessoas com deficiência são apenas 0,47% dos matriculados nas instituições de

ensino superior no estado, por exemplo. É importante destacar que apenas 6% da população PCD no estado ganha mais do que três salários mínimos, com 48,7% obtendo rendimento menores que um salário mínimo e meio, o que pode decorrer da baixa inserção dessas pessoas no ensino superior.

Diante dos dados expostos, reforçamos que o Programa “Jovem Monitor Cultural” visa capacitar jovens para difusão cultural em todo território estadual e que as políticas inclusivas que foram mencionadas, são tentativas de se colocar em prática um pacto civilizatório funcional e abrangente, que abarque todas as pessoas cidadãs brasileiras. A proposta legislativa com reserva de vagas para as populações e os grupos vulnerabilizados visa ajudar a pavimentar o trajeto para alcançarmos o Estado democrático de direitos.

Cientes da importância da matéria tratada nesta propositura, contamos com o apoio dos demais membros desta Casa legislativa para sua aprovação.

[1]

Leia o artigo A juventude nem nem e o futuro estilhaçado. Disponível em: <

<https://outraspalavras.net/outrasmidias/a-juventude-nem-nem-e-o-futuro-estilhacado/>> Acesso em 2.jun.2022.

[2]

Veja reportagem sobre a geração “nem-nem”. Disponível em: <

<https://www.itatiaia.com.br/noticia/geracao-nem-nem-12-milhoes-de-jovens-no-brasil-nao-estudam-e-nem>
> Acesso em: 2.jun.2022.

[3]

Para conhecer a plataforma visite a página: <https://www.transempregos.com.br> Acesso em 1.jun.2022.

[4]

Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em:

< <https://basededadosdeficiencia.sp.gov.br/>> Acesso em: 1.jun.2022

Pedro Lobo Sousa

DEPUTADO PEDRO LOBO

DEPUTADO (A)