



---

# **DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**RELATÓRIO ANUAL DA COMISSÃO ESPECIAL INSTITUÍDA PELA DELIBERAÇÃO DO  
CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO N.º 307, DE 19  
DE NOVEMBRO DE 2014, NO BOJO DA ADOÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS ÉTNICO-RACIAIS  
NA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Defensora Pública Presidente: Cecília Cardoso Soares  
Defensora Pública integrante do NUDDIR: Vanessa Alves Vieira  
Pessoas com notório saber na área: Adilson José Moreira  
Boris Calazans dos Santos  
Sílvio de Almeida

Agosto de 2018



# DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO .....   | 4  |
| I – DOS DADOS ESTATÍSTICOS .....   | 8  |
| 1. DA IMPOSSIBILIDADE DE ANÁLISE COMPARATIVA DA PARTICIPAÇÃO DE NEGROS NAS<br>CARREIRAS DE DEFENSOR PÚBLICO, AGENTE DE DEFENSORIA E OFICIAL DE<br>DEFENSORIA.....      | 8  |
| 2. ANÁLISE DOS DADOS COM RECORTE RACIAL PARA CARGOS E FUNÇÕES EM<br>COMISSÃO E QUADRO DE ESTAGIÁRIOS .....   | 10 |
| II – DA REPRESENTAÇÃO PELA APROVAÇÃO DA DEL. CSDP n.º 307/2014 PERANTE O<br>MINISTERIO PÚBLICO DE SÃO PAULO .....  | 11 |
| III – DOS CONCURSOS SUBMETIDOS À NORMATIVA QUE INSTITUIU AS COTAS ÉTNICO-<br>RACIAIS NA INSTITUIÇÃO.....   | 12 |
| IV – ASPECTOS FORMAIS DAS ENTREVISTAS REALIZADAS PELA COMISSÃO ESPECIAL .....  | 20 |
| V – DO FORMATO DA POLÍTICA ADOTADA PELA INSTITUIÇÃO .....  | 26 |
| 1. DO TERMO “AFRODESCENDENTE” .....  | 27 |
| 2. DA AUTODECLARAÇÃO.....  | 29 |
| 3. DA COMISSÃO ESPECIAL E DOS MÉTODOS DE VERIFICAÇÃO .....   | 33 |
| 4. DOS MEIOS PROBATÓRIOS.....  | 35 |
| VI – DA JUDICIALIZAÇÃO DA DECISÃO DO PRESIDENTE DA BANCA EXAMINADORA PARA<br>OS CONCURSOS DE OFICIAL E AGENTE DE DEFENSORIA .....                                      | 37 |
| VII – DA NOMEAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS PELA RESERVA DE<br>VAGAS PARA NEGROS (PARDOS OU PRETOS) E ÍNDIOS .....                                      | 42 |
| VIII – DOS CRITÉRIOS DE ELIMINAÇÃO DO CONCURSO – REDUÇÃO DA NOTA MÍNIMA E<br>DISPENSA DO MULTIPLICADOR PREVISTO NO ART. 22, §§ 1º A 3º DA DEL CSDP N.º 10/2006 50      |    |
| IX - DA REVISÃO DA DEL. CSDP n.º 307/2014.....   | 52 |
| 1. DA REDAÇÃO SOBRE OS CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO PELA COMISSÃO ESPECIAL (ART.<br>4º, §§4º, 5º e 6º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo no Ato DPG n.º 104/2015)..... | 53 |
| 2. DA COMISSÃO ESPECIAL (ART. 3º, §§7º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo Ato DPG<br>n.º 104/2015).....  | 54 |



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

|   |    |
|---|----|
| 3. DO APOIO TÉCNICO E ESPECIALIZADO À COMISSÃO ESPECIAL.....  | 60 |
| 4. DA NOMEAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS PELA POLÍTICA DE COTAS ÉTNICO-RACIAIS NA INSTITUIÇÃO (ART. 9º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo Ato DPG n.º 104/2015)..... | 61 |
| 5. DOS CRITÉRIOS DE ELIMINAÇÃO DO CONCURSO PREVISTOS NA DEL. CSDP N.º 10/2006 .....   | 62 |
| 6. ALTERAÇÕES PONTUAIS .....  | 62 |
| CONCLUSÃO.....  | 63 |



# DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

## INTRODUÇÃO

A Deliberação do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo n.º 307, de 19 de novembro de 2014 (doravante apenas “Del. CSDP n.º 307/2014”), instituiu, na Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “Defensoria Pública” ou “Instituição”) a vigência de política de ação afirmativa de cotas étnico-raciais no concurso para ingresso na carreira de Defensor Público.

O Ato Normativo DPG n.º 104, de 19 de março de 2015 (doravante apenas “Ato DPG n.º 104/2015”), por sua vez, estendeu a aplicação da política aos concursos de ingresso nas carreiras de Agente de Defensoria Pública e de Oficial de Defensoria Pública da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

A Del. CSDP n.º 307/2014, em seu artigo 4º, §§7º a 9º, determinou a criação de uma **Comissão Especial** com atribuição geral de acompanhar a execução do programa de cotas dentro da Instituição. Dentre as atribuições específicas de tal comissão está a realização de entrevistas com os candidatos que se declararam negros (pretos ou pardos) e índios nos concursos de ingresso na carreira de Defensor Público, atribuição também aplicada para os concursos de ingresso na carreira de Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria, conforme previsto no artigo 1º, §§ 5º a 8º do Ato DPG n.º 104/2015.

Outra das atribuições do colegiado é a apresentação de relatório anual para descrever o que foi observado e realizado pela comissão durante esse período.

Nos termos do artigo 4º, §7º da Del. CSDP n.º 307/2014, a Comissão Especial é composta por um Defensor Público, que a presidirá, por um membro do Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial (doravante apenas “NUDDIR”) e por três pessoas de notório saber na área, todos indicados pelo Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “CSDP”) e designados pelo Defensor Público Geral.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

A Comissão Especial foi constituída em junho de 2015. Seus membros são: Cecília Cardoso Soares – Defensora Pública Presidente; Vanessa Alves Vieira – Defensora Pública representante do NUDDIR; Adilson José Moreira, Silvio de Almeida e Boris Calazans dos Santos – pessoas com notório saber na área.

O presente relatório tem, portanto, o propósito de narrar a experiência da Defensoria Pública do Estado de São Paulo durante a implementação da política de cotas étnico-raciais na Instituição, relativamente ao período compreendido entre junho de 2015 e julho de 2018. Ressalva-se que os dados coletados se reportam ao intervalo de agosto de 2015 a abril de 2018, período em que foram realizados 03 concursos públicos de ingresso na Instituição, quais sejam:

- VII Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor Público do Estado de São Paulo (doravante apenas “VII Concurso de Defensor Público”);
- IV Concurso de Ingresso na Carreira de Oficial de Defensoria Pública da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “IV Concurso de Oficial de Defensoria”); e
- III Concurso de Ingresso na Carreira de Agente de Defensoria Pública da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “III Concurso de Agente de Defensoria”).

Da leitura da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015 verifica-se que, pelo período de 10 anos, 20% das vagas de concurso destinadas aos cargos de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria serão destinados a “negros e indígenas”.

O que se pretendeu foi viabilizar a integração dessa parcela da sociedade a espaços historicamente reservados à presença de pessoas brancas, em superação do projeto racial anteriormente vigente em nosso país – que adotou as teorias de miscigenação e democracia racial – substituindo-o pelo reconhecimento do racismo institucional e



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

estrutural em nossa sociedade e, nessa medida, realizado a implementação de políticas públicas antirracistas.

O presente relatório, ao retratar as experiências decorrentes da execução das normativas que instituíram a política de cotas étnico-raciais na Instituição, demonstrará algumas conquistas verificadas no curso do processo, assim como quais elementos previstos – ou não previstos – nas atuais normativas dificultaram a obtenção de um melhor resultado, além de alguns outros pontos de atenção.

Ainda que de forma introdutória, destaca-se o **pioneirismo** da Instituição **na implementação de cotas étnico-raciais em concurso público estadual**, bem ainda **na criação de Comissão Especial de acompanhamento da execução da política com atribuição para participação dos processos seletivos** da Instituição, mediante entrevistas com os candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios, buscando dar maior segurança ao encontro da política com seus efetivos destinatários, coibindo-se, assim, a eventual ocorrência de fraudes e distorções que vinham sendo apontadas em concursos públicos federais e municipal.

Por fim, coloca-se que **nenhum dos atuais membros da Comissão Especial têm interesse em permanecer no colegiado**, o que já foi informado por cada um à Primeira Subdefensoria Geral da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

Nesse ponto, a Defensora Pública Presidente da Comissão e Boris Calazans dos Santos **INDICAM**, para ocupar **uma das posições** designadas a **pessoas de notório saber na área**, a jurista **BEATRIZ LOURENÇO DO NASCIMENTO**, que é militante da UNEAFRO<sup>1</sup>, participou do Levante Popular da Juventude<sup>2</sup>, compôs a Assessoria Jurídica da Secretaria de Igualdade Racial do Município de São Paulo; participou da comissão de cotas da Prefeitura Municipal

---

<sup>1</sup> <http://uneafrobrasil.org/>

<sup>2</sup> <http://levante.org.br/>



---

## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

de São Paulo; participou da Frente Pró-Cotas de São Paulo<sup>3</sup> e da Frente Contra o Genocídio Negro.

---

<sup>3</sup> <https://frenteprocotasraciaissp.blogspot.com/>



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

### **I – DOS DADOS ESTATÍSTICOS**

#### **1. DA IMPOSSIBILIDADE DE ANÁLISE COMPARATIVA DA PARTICIPAÇÃO DE NEGROS NAS CARREIRAS DE DEFENSOR PÚBLICO, AGENTE DE DEFENSORIA E OFICIAL DE DEFENSORIA**

Anteriormente à implementação das cotas étnico-raciais nos concursos de ingresso nas carreiras de Defensor Público do Estado de São Paulo (Defensor Público), Agente de Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Agente de Defensoria) e Oficial de Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Oficial de Defensoria), não havia, pela Instituição, adoção obrigatória de identificação racial no cadastramento de Defensores Públicos e Servidores.

Em vista do acima, não há possibilidade de produção de material de análise comparativa da participação de negros (pardos ou pretos) e índios nos quadros das carreiras da Defensoria Pública antes e depois da implementação da política em comento.

Considerando que as cotas étnico-raciais têm a função de combater o racismo institucional, tendo como principal meio a mitigação da sub-representação de negros (pretos ou pardos) e índios em cargos e funções de destaque, produção de renda e de valores políticos, econômicos, socioculturais, intelectuais, identitários e de sociabilidade, fica evidente a necessidade de produção de dados que identifiquem o número de Defensores Públicos e Servidores negros (pretos ou pardos) e índios na Instituição anteriormente à implementação da ação afirmativa, viabilizando uma análise comparativa com os dados produzidos após tal fato.

Com efeito, apenas uma análise comparativa permitirá a verificação da ocorrência e da magnitude de mudança na configuração do percentual de negros (pretos ou pardos) e índios nas carreiras de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria, avaliando-se, assim, a adequação da política pública conforme adotada pela Instituição.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Nesse ponto, salienta-se a Lei n.º 16.758 de 08 de junho de 2018, que tornou “*obrigatória a informação sobre cor ou identificação racial em todos os cadastros, bancos de dados e registros de informações assemelhados, públicos e privados, no Estado*”<sup>4</sup> Nos termos do §3º do artigo 1º de tal diploma, os cadastros “*deverão adotar o mesmo critério e a mesma metodologia utilizados pelo censo populacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no que concerne a cor ou identificação racial.*”

Em atendimento ao diploma legal acima mencionado, a Coordenadoria Geral de Administração da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “CGA”), por intermédio do Departamento de Recursos Humanos (doravante apenas “DRH”), abriu prazo – de 15 de junho a 31 de julho de 2018 – para recadastramento de Defensores Públicos e Servidores mediante preenchimento de formulário no qual consta, dentre outros itens, pergunta pré-codificada sobre cor/raça, com as seguintes opções: amarelo(a); branco(a); indígena; pardo(a) e preto(a) (anexo).

Considerando que até o final do prazo concedido nem todos os Defensores Públicos e Servidores realizaram seu recadastramento, houve extensão até 31 de agosto de 2018.

Após entrega do formulário de recadastramento por todos os Defensores Públicos e Servidores, necessário que o DRH realize levantamento do número total de Defensores Públicos e Servidores autodeclarados amarelos, brancos, indígenas, pardos e pretos na Instituição, encaminhando-se tais dados (i) à Primeira Subdefensoria da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “1ª Subdefensoria”); (ii) ao NUDDIR; e (iii) à Comissão Especial prevista pela Del. CSDP n.º 307/2014 (doravante apenas “Comissão Especial”), para realização da análise comparativa com os dados produzidos após a implementação da política de cotas étnico-raciais na Instituição.

---

<sup>4</sup> Artigo 1º, *caput*, da Lei n.º 16.758/18



## **DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

### **2. ANÁLISE DOS DADOS COM RECORTE RACIAL PARA CARGOS E FUNÇÕES EM COMISSÃO E QUADRO DE ESTAGIÁRIOS**

No mesmo sentido do abordado no item imediatamente anterior, não há cadastramento com informação sobre cor ou identificação racial de estagiários e funcionários ocupantes de cargos e/ou funções comissionadas, ocupadas por servidores e de livre provimento.

É certo que a Del. CSDP n.º 307/2014 trata da aplicação das cotas étnico-raciais apenas para o concurso de ingresso na carreira de Defensor Público, sendo que o Ato DPG n.º 104/2015 trata da extensão de sobredita política aos concursos de ingresso da carreira de Agente e Oficial de Defensoria. Contudo, o espírito da ação afirmativa é proporcionar maior capilaridade dos mais diversos espaços institucionais à população negra (pretos ou pardos) e indígena, alijada deles em decorrência das barreiras e oposições simbólicas estabelecidas nos processos de inclusão e exclusão inspirados pelo racismo institucional estruturante da sociedade brasileira.

Dessa forma, é necessário que a Defensoria Pública tenha compreensão quantitativa e qualitativa da participação negra (pretos ou pardos) e indígena em todos os cargos e funções que a compõe, o que inclui funções e cargos comissionados e vagas de estágio.

É importante, portanto, que o cadastramento com inclusão de declaração cor/raça mencionado no item imediatamente acima seja estendido à estagiários e funcionários comissionados, com a análise, pelo DRH, do número total deles autodeclarados amarelos, brancos, indígenas, pardos e pretos na Instituição, encaminhando-se tais dados, da mesma maneira, à 1ª Subdefensoria, ao NUDDIR e à Comissão Especial, para as providências já mencionadas.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

### II – DA REPRESENTAÇÃO PELA APROVAÇÃO DA DEL. CSDP n.º 307/2014 PERANTE O MINISTERIO PÚBLICO DE SÃO PAULO

A Del. CSDP n.º 307/2014 foi objeto de representação anônima formalizada por um cidadão perante o Ministério Público do Estado de São Paulo (doravante apenas “MPSP”). Em decorrência, foi aberto – e posteriormente arquivado, conforme se exporá – Inquérito Civil n.º 14.0695.0000166/2015-9 (doravante apenas “IC”) (anexo).

Dentre os motivos de sua insurgência, o cidadão apresentou os seguintes argumentos técnicos: a aprovação da Del. CSDP n.º 307/2014 usurparia a função do poder legislativo e afrontaria veto imposto pelo governador estadual, quando da aprovação da Lei Complementar Estadual n.º 988/06 (doravante apenas “LCE n.º 988/06”), à adoção de cotas étnico-raciais na Defensoria Pública.

Em seu parecer, o Promotor de Justiça responsável pelo caso – lamentando a *“insurgência de viés racista que reiteradamente surge contra sistemas de ações afirmativas que buscam resgatar injustiças sociais históricas”* – apontou a total possibilidade de implementação da política de cotas étnico-raciais na Defensoria Pública por ato do CSDP, citando exemplos da Universidade de Brasília e do Conselho Nacional de Justiça, que também adotaram tal política em seus certames por intermédio de deliberações administrativas internas.

Diante da inexistência de elementos para questionar a adoção das cotas étnico-raciais na Instituição, a representação foi arquivada.



## **DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

### **III – DOS CONCURSOS SUBMETIDOS À NORMATIVA QUE INSTITUIU AS COTAS ÉTNICO-RACIAIS NA INSTITUIÇÃO**

Conforme já colocado, após a edição da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015, foram realizados os seguintes concursos públicos:

- VII Concurso de Defensor Público;
- IV Concurso de Oficial de Defensoria; e
- III Concurso de Agente de Defensoria.

Em todos eles houve a implementação da política pública conforme prevista nas normativas mencionadas. Para tanto, houve participação direta da Comissão Especial, nos termos que seguem.

Os Editais de Abertura de Concurso Público, com inclusão de capítulo específico destinado às cotas étnico-raciais (anexo), foram elaborados pela empresa contratada para os certames – Fundação Carlos Chagas (doravante apenas “FCC”) – com revisão dos Presidentes das respectivas Bancas Examinadoras.

No caso do VII Concurso de Defensor Público, houve revisão também pela Comissão Especial, exclusivamente nos itens relacionados às vagas reservadas para negros (pretos ou pardos) e índios. Quanto ao IV Concurso de Oficial de Defensoria e III Concurso de Agente de Defensoria, não houve solicitação de revisão do documento pela Comissão Especial.

Também a publicação dos resultados das etapas dos concursos e das listas específicas com a classificação dos candidatos inscritos/habilitados nos termos da política de cotas étnico-raciais da Instituição foi realizada pela FCC.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

A Comissão Especial, por sua vez, elaborou o **Formulário de Autodeclaração para Reserva de Vagas para candidatos negros (pretos ou pardos) e para candidatos índios** (doravante apenas “Formulário de Autodeclaração”) (anexo). No formulário a ser preenchido por candidatos negros (pretos ou pardos) não houve solicitação de opção de autodeclaração como pardo ou preto, bastando o preenchimento do formulário para concorrência às vagas reservadas para negros.

Tal reflete o uso – para a Instituição, movimento negro, IPEA e demais órgãos estatais – da terminologia negro como sendo aglutinadora das categorias preto e pardo, na forma do disposto pelo Estatuto da Igualdade Racial (EIR)<sup>5</sup>.

Ainda, no Formulário de Autodeclaração foi (i) solicitada a anexação de foto do candidato; (ii) salientada a fase de entrevistas junto à Comissão Especial, com informações sobre os critérios de aferição da condição de negro (preto ou pardo) e índio, bem como sobre a possibilidade de requerimento, pelo colegiado, de documentos complementares que corroborem tal condição; e (iii) a impossibilidade de recurso da decisão do presidente da Banca Examinadora do concurso, no que tange a confirmação da condição de candidato cotista.

As providências acima descritas impactam tanto no controle de eventuais fraudes, quanto no reforço do conhecimento do processo pelo candidato e na agilização do processo seletivo e realização das entrevistas com os candidatos optantes pelas vagas reservadas

---

<sup>5</sup> “Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se: (...) IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga. (...)”



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

para negros (pretos ou pardos) e índios pela Comissão Especial, conforme previsto na Del. CSDP n.º 307/2014 e no Ato DPG n.º 104/2015.

Além do Formulário de Autodeclaração, a Comissão Especial elaborou os **Editais de Convocação para Entrevista de Aferição dos Critérios Utilizados para Declaração como Negro (preto ou pardo) e Índio** (anexos).

Salienta-se que o cálculo de número de entrevistas por período foi realizado de forma abstrata, vez que não havia experiência prévia que pudesse ser concretamente considerada.

Conforme se exporá de forma mais específica em momento oportuno, o número de candidatos aprovados e habilitados para entrevista pela Comissão Especial em cada um dos certames foi o seguinte:

- VII Concurso de Defensor Público: 24;
- IV Concurso de Oficial de Defensoria: 155;
- IV Concurso de Agente de Defensoria: 150.

Para além do elevado número de candidatos a serem entrevistados, mormente para os concursos de Oficial e Agente de Defensoria, houve necessidade de composição das datas e horários de tais entrevistas com os calendários de trabalho dos integrantes da Comissão Especial, que, conforme já colocado, é composta por 02 Defensores Públicos e 03 cidadãos de notável saber na área, que exercem o controle social da política. Esses cidadãos são funcionários e exercem atividades profissionais em outras instituições/empresas privadas.

Em seguimento, a Comissão Especial realizou as **entrevistas com os candidatos optantes pela concorrência pela reserva de vagas** para negros (pretos ou pardos) e índios para os



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

concursos públicos acima mencionados. Considerando as ausências de alguns dos candidatos convocados, foram realizadas:

- VII Concurso de Defensor Público: 17 entrevistas;
- IV Concurso de Oficial de Defensoria: 141 entrevistas
- III Concurso de Agentes de Defensoria: 131 entrevistas.

Finalmente, como resultado das entrevistas realizadas, a Comissão Especial elaborou os **pareceres consultivos aos Presidentes das Bancas Examinadoras dos VII Concurso de Defensor Público, IV Concurso de Oficial de Defensoria e III Concurso de Agentes de Defensoria** (anexos).

Os pareceres consultivos da Comissão Especial, conforme se verifica do modelo anexo, apontaram o preenchimento ou não preenchimento, pelo candidato, dos critérios previstos na Del. CSDP n.º 307/2014 ou no Ato DPG n.º 104/2015, conforme o caso, para pertencimento à política pública de cotas étnico-raciais conforme prevista na Instituição, reforçados pelo Edital de cada certame.

Tal formato decorre do modelo de aferição aplicado, que mescla a autoidentificação – representada pela autodeclaração do candidato – com a heteroidentificação, como forma de controle social da política pública.

Frise-se que tal modelo, conforme melhor se exporá, **conquanto tenha sido de aplicação inovadora pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo**, atualmente é adotado por diversas outras instituições federais, estaduais e municipais, tendo sido reconhecido como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida nos autos da Ação



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Declaratória de Constitucionalidade n.º 41 (doravante apenas “ADC n.º 41”), de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso<sup>6</sup>.

Assim, cumpridos os requisitos constantes na Del. CSDP n.º 307/2014 e/ou no Ato DPG n.º 104/2015, conforme o caso, **entendemos que a atuação da Comissão Especial contribuiu efetivamente para a implementação da política de ação afirmativa de cotas étnico-raciais na Defensoria Pública.**

Abaixo, os **dados estatísticos** dos concursos públicos em comento:

### **VII CONCURSO DE DEFENSOR PÚBLICO**

- Número de **vagas do concurso: 60**
- Número de **vagas reservadas** para negros e índios (20% do total): **12**
- Candidatos **inscritos** para a reserva de vagas para negros e índios: **522**
- Candidatos inscritos para a reserva de vagas para negros e índios **cuja documentação para inscrição em tal condição foi deferida (autodeclaração corretamente preenchida): 436**
- Candidatos negros e índios **aprovados na prova objetiva e convocados para a entrevista: 24**
- Candidatos **ausentes** na entrevista: **07**
- Candidatos negros e índios com a **condição ratificada pela Comissão Especial: 09 (reconhecimento da condição de 53% dos entrevistados)**

---

<sup>6</sup> “EMENTA: (...) 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei n.º 12.990/2014. Tese de julgamento: ‘É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É **legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação**, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa.’” (g.n.)



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

- Candidatos negros e índios **aprovados na homologação do concurso: 02**, ambas negras, sendo que uma voltou à lista de candidatos negros e índios por decisão liminar proferida no processo n.º 1004370-73.2016.8.26.0477);
- Candidatos aprovados na **lista geral: 74**
- Candidatos **aprovados pela lista específica** de vagas reservadas para negros (pretos e pardos) e índios e **já nomeados: 0**, pois a primeira colocada na lista específica para negros e índios foi nomeada pela lista específica, por ter obtido nota suficiente para tal classificação que a coloca em posição anterior as 12 últimas vagas do concurso<sup>7</sup>;
- Candidatos aprovados pela lista geral e já nomeados: **43** (04 pediram reclassificação; 01 foi exonerada; e 01 está sub judice)

Não houve candidato aprovado e convocado para a entrevista com a Comissão Especial que tenha se autodeclarado índio.

### **IV CONCURSO DE OFICIAL DE DEFENSORIA**

- Número de **vagas do concurso: cadastro reserva**
- Candidatos **inscritos** para a reserva de vagas para negros e índios: **365**
- Candidatos inscritos para a reserva de vagas para negros e índios **cuja documentação para inscrição em tal condição foi deferida (autodeclaração corretamente preenchida): 308**
- Candidatos negros e índios **aprovados na prova objetiva e convocados para a entrevista: 155**
- Candidatos **ausentes** na entrevista: **14**
- Candidatos negros e índios com a **condição ratificada pela Comissão Especial: 98 (reconhecimento da condição de 69,5% dos entrevistados)**

---

<sup>7</sup> As regras de nomeação dos candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios serão objeto de item próprio (VII).



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

- Candidatos negros e índios **aprovados na homologação do concurso: 98**
- Candidatos aprovados na **lista geral: 3.456**
- Candidatos **aprovados pela lista específica** de vagas reservadas para negros (pretos e pardos) e índios **e já nomeados<sup>8</sup>: 11** (02 pediram reclassificação e 01 apresentou desistência);
- Candidatos **aprovados pela lista geral e já nomeados: 19** (15 apresentaram desistência 01 pediu reclassificação e 01 não compareceu)

Não houve candidato aprovado e convocado para a entrevista com a Comissão Especial que tenha se autodeclarado índio.

### III CONCURSO DE AGENTES DE DEFENSORIA

- Número de **vagas do concurso: 46** e formação de cadastro reserva
- Número de **vagas reservadas** para negros e índios (20% do total): **08**
- Candidatos **inscritos** para a reserva de vagas para negros e índios: **341**
- Candidatos inscritos para a reserva de vagas para negros e índios **cuja documentação para inscrição em tal condição foi deferida (autodeclaração corretamente preenchida): 297**
- Candidatos negros e índios **aprovados na prova objetiva e discursiva e convocados para a entrevista: 150**
- Candidatos **ausentes** na entrevista: **19**
- Candidatos negros e índios com a **condição ratificada pela Comissão Especial: 120** (reconhecimento da condição de **91,6% dos entrevistados**)
- Candidatos negros e índios **aprovados na homologação do concurso: 120 candidatos**
- Candidatos aprovados na **lista geral: 1.750**

---

<sup>8</sup><https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/0/Portal%20%20Ordem%20de%20convoca%C3%A7%C3%A3o%20IV%20concurso%20Oficiais%20-%20jun-2018.pdf>



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

- Candidatos **aprovados pela lista específica** de vagas reservadas para negros (pretos e pardos) e índios **e já nomeados**<sup>9</sup>: **0**
- Candidatos **aprovados pela lista geral e já nomeados**: **10** (02 pediram reclassificação e 01 apresentou desistência);

Apenas uma de todos os candidatos aprovados e convocados para a entrevista com a Comissão Especial se autodeclarou índia. A candidata teve a condição reconhecida pela Comissão Especial e foi aprovada na homologação do certame.

---

<sup>9</sup><https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/0/Portal%20%20Ordem%20de%20convoca%C3%A7%C3%A3o%20IV%20concurso%20Oficiais%20-%20jun-2018.pdf>



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

### **IV – ASPECTOS FORMAIS DAS ENTREVISTAS REALIZADAS PELA COMISSÃO ESPECIAL**

Conforme colocado, a Comissão Especial realizou, em cumprimento do quanto previsto na Del. CSDP n.º 307/2014 e no Ato DPG n.º 104/2015, entrevistas com os candidatos que optaram por concorrer pelas vagas reservadas para negros (pretos ou pardos) e índios. No caso do concurso para ingresso na carreira de Defensor Público, as entrevistas ocorreram entre a primeira e a segunda fase do concurso, após liberação da lista de aprovados na primeira fase.

Todas as entrevistas realizadas foram gravadas. O espaço e os aparelhos utilizados para as entrevistas e a gravação, no caso do concurso de ingresso na carreira de Defensor Público, foram os mesmos utilizados para as sessões do Conselho Superior da Defensoria Pública (doravante apenas “CSDP”).

Os aparelhos de filmagem foram manejados por oficiais da Coordenadoria de Comunicação Social e Assessoria de Imprensa (doravante apenas “CCSAI”) que, posteriormente, transferiam os vídeos para CD-ROM que compôs os documentos relacionados ao certame, nos arquivos da Instituição. Não houve intercorrências.

O edital de convocação para entrevista dos candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) junto à Comissão Especial, trazia o seguinte dispositivo:

*“II - O candidato convocado pelo presente **deverá** comparecer no dia, horário e local designado para a realização das entrevistas **com 30 minutos de antecedência ao horário de sua convocação**, sendo que não serão tolerados atrasos.” (g.n.)*

Quanto ao dia e horário da convocação, sobredito edital seguiu o seguinte modelo:



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

“DATA DE REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS: 14/10/2015 (quarta-feira)

**HORÁRIO DE INÍCIO DAS ENTREVISTAS: 13:00 (horário local)**

LOCAL DE REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS: Defensoria Pública do Estado de São Paulo, Rua Boa Vista, nº 200, 1º andar, Centro – São Paulo – SP.

LISTA DE CANDIDATOS:

(...)” (g. n.)

Já o edital de convocação para a prova objetiva do mesmo concurso, no que tange ao dia e horário da convocação, seguiu o seguinte modelo:

“Data: 27/09/2015 (domingo)

PERÍODO: MANHÃ (Horário Local)

**Horário de Apresentação: 8h30min**

**Horário de Fechamento dos Portões: 9h**

Cargo:

Defensor Público do Estado.

Primeira Prova Escrita - Objetiva

Duração das Provas: 4 horas e 30 minutos

Nº de questões da Prova Objetiva: 88

(...)” (g.n.)

A diferença entre as redações dos editais de convocação no tocante ao horário dos atos levou alguns candidatos à confusão, entendendo que para o dia da entrevista junto à Comissão Especial deveriam comparecer até no máximo 13:00, não sendo tolerados atrasos a partir desse horário, quando, na realidade, o edital exigia que os candidatos comparecessem com 30 minutos de antecedência, não sendo tolerados atrasos com relação à tal período de antecedência.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Ante a dificuldade interpretativa dos termos acima colocados, uma candidata que optou por concorrer às vagas reservadas para negros (pretos ou pardos) no VII Concurso de Defensor Público judicializou a questão – processo n.º 1004370-73.2016.8.26.0477, que tramitou perante a Vara da Fazenda Pública / Foro de Praia Grande.

Foi concedida liminar, em favor da candidata, que participou, então, de entrevista junto à Comissão Especial. Posteriormente, foi prolatada sentença de procedência do pedido da candidata, que é uma das duas aprovações de optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios no VII Concurso de Defensor Público.

A partir da experiência acima, e de forma a evitar sua incidência também durante o IV Concurso de Oficial de Defensoria e o III Concurso de Agente de Defensoria, o *display* da informação de dia e hora no edital de convocação para as entrevistas junto à Comissão Especial seguiu o mesmo formato do edital de convocação para a prova escrita. De fato, não houve, para tais certames, a mesma intercorrência.

No caso das entrevistas realizadas pela Comissão Especial para o IV Concurso de Oficial de Defensoria e o III Concurso de Agente de Defensoria, necessárias algumas considerações.

Inicialmente, coloca-se que os certames acima referidos ocorreram de forma concomitante, sendo que, portanto, chegaram ao momento de realização de entrevistas dos candidatos optantes pelas vagas reservadas para negros (pretos ou pardos) e índios pela Comissão Especial também de forma concomitante.

Conforme já mencionado, foram convocados, para a realização de entrevista junto à Comissão Especial, 155 candidatos do IV Concurso de Oficial de Defensoria e 150 candidatos do III Concurso de Agentes. Dada a concomitância dos certames, foram convocados, para realização de entrevista junto à Comissão Especial, 305 candidatos no total.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

A Comissão Especial, como já exposto, é composta por um Defensor Público que a preside, um membro do NUDDIR e três pessoas de notório saber na área.

Quanto aos cargos das Defensoras Públicas integrantes da Comissão Especial, nenhum possui afastamento para realização das atividades do colegiado, com exceção de afastamentos concedidos para os dias e horários das entrevistas.

Quanto aos juristas que compõe a Comissão Especial na qualidade de pessoas com notório saber na área, são funcionários e exercem atividades profissionais em outras instituições/empresas privadas, de forma que precisam casar as atividades do colegiado à suas obrigações funcionais e profissionais.

Em vista do acima, ficou evidenciado que **não há condição de atuação da Comissão Especial em dois concursos em andamento de forma concomitante, na Instituição.** A necessidade de compatibilização das atividades da Comissão Especial com as atividades funcionais dos seus integrantes Defensores Públicos, mas principalmente dos seus membros externos, não permite que se faça frente a mais de um certame por vez.

De fato, algumas das entrevistas da Comissão Especial no III Concurso de Agente de Defensoria foram realizadas apenas pelas Defensoras Públicas integrantes da Comissão Especial. Conquanto tal não interfira na validade do ato, devidamente gravado e disponibilizado para discussão, a qual se deu entre todo o colegiado, em reunião de trabalho, não é o formato ideal construído pela Del. CSDP n.º 307/2014 e pelo Ato DPG n.º 104/2015.

Coloca-se, ainda, que para as reuniões de trabalho da Comissão Especial e para a elaboração dos respectivos pareceres não há afastamento da Defensora Pública Presidente nem da Defensora Pública integrante do NUDDIR.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Em continuidade, aponta-se que devido ao grande número de entrevistas a serem realizadas pela Comissão Especial para o IV Concurso de Oficiais de Defensoria e para o III Concurso de Agentes de Defensoria, não foi possível compatibilizar dias e horários para utilização do espaço já utilizado pelo CSDP em suas sessões, sob pena de causar prejuízos ao cronograma de atividades daquele órgão.

Da mesma forma, o aparelho de filmagem, por ser o mesmo utilizado para as gravações das sessões do CSDP, não estava sempre disponível.

Em razão do acima, as entrevistas da Comissão Especial para o IV Concurso de Oficiais de Defensoria e para o III Concurso de Agentes de Defensoria foram realizadas no prédio da Rua Boa Vista, n.º 103 e no prédio da Rua Libero Badaró, n.º 616, tendo sido, em algumas delas, disponibilizado o aparelho de filmagem da Escola da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (doravante apenas “EDEPE”). Não foi disponibilizado oficial que pudesse manejar tal aparelho, o que foi feito pelas Defensoras Públicas integrantes da Comissão Especial.

Nos dias em que **não houve disponibilização de nenhum tipo de aparelho de filmagem**, pois nem o CSDP nem a EDEPE podiam dispor deles, os aparelhos de filmagem utilizados foram aparelhos pessoais das Defensoras Públicas integrantes da Comissão Especial.

Infelizmente, a falta de local e aparelho de filmagem adequados gerou **problemas de ordem técnica** com arquivos de vídeos de algumas entrevistas, tendo sido necessária a reconvocação de alguns candidatos, para entrevistas em continuação, conforme editais (anexos).

O que se conclui da experiência descrita, portanto, é que, seja pelo volume de atividades, seja pela pouca estrutura da Instituição, **a concomitância de dois concursos públicos com a necessidade de atuação da Comissão Especial não é de todo recomendado.**



---

## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Ainda, seria ideal que a disponibilização de serviço de som e imagem para a gravação das entrevistas realizadas pela Comissão Especial nos concursos públicos da Instituição fosse realizada por empresa especializada, contratada para tal finalidade, ou mesmo pela empresa contratada para a realização do certame, de forma a se garantir maior profissionalização, efetividade e eficiência ao concurso público como um todo.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

### V – DO FORMATO DA POLÍTICA ADOTADA PELA INSTITUIÇÃO

A Del. CSDP n.º 307/2014, acompanhada do Ato DPG n.º 104/2015, é resultado de processo iniciado pela movimentação da Ouvidoria Geral da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Ouvidoria Geral), do NUDDIR e do Instituto Luiz Gama.

Após experiências decorrentes da Lei Federal n.º 12.990/14<sup>10</sup> e da Lei Municipal n.º 15.939/13, regulamentada pelo Decreto Municipal n.º 54.949/14<sup>11</sup>, houve intenso debate do movimento negro sobre a temática e também sobre os detalhes percebidos na execução de sobreditas legislações.

Previamente à aprovação da Del. CSDP n.º 307/2014 foi realizada uma série de discussões junto à sociedade civil, inclusive com audiência pública, a fim de se estabelecer os moldes de uma política de cotas étnico-raciais a serem implementadas na Defensoria Pública, com especial atenção à necessidade de coibir abusos e fraudes que vinham sendo reportadas em concursos federais e também no concurso de ingresso na carreira de Procurador do Município de São Paulo.

Dessa atenção nascem algumas demandas particulares. A primeira delas, sendo a utilização do termo “afrodescendente” como o destinatário da política de cotas étnico-raciais.

A segunda, a utilização da autodeclaração como critério único de aferição de pertencimento racial do candidato, com vistas a declara-lo como destinatário da ação afirmativa de cotas étnico-raciais na Instituição.

---

<sup>10</sup> instituiu reserva, aos negros, de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

<sup>11</sup> determinou que 20%, no mínimo, dos cargos e empregos disponibilizados no âmbito de concursos públicos municipais serão destinados a “negros, negras ou afrodescendentes.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Abaixo, expomos ambas as formas encontradas pela Instituição, em parceria com a sociedade civil, para enfrentar as demandas acima expostas.

### 1. DO TERMO “AFRODESCENDENTE”

Conforme colocado, após experiências decorrentes da Lei Federal n.º 12.990/14 e da Lei Municipal n.º 15.939/13, regulamentada pelo Decreto Municipal n.º 54.949/14, verificou-se a ocorrência de denúncias de aprovação de candidatos não negros à cargos públicos mediante utilização das cotas étnico-raciais.

Analisando-se tais situações, ficou demonstrado que, em muitos casos, a motivação para que cidadãos não destinatários da política de cotas étnico-raciais utilizassem tal caminho para ingresso no serviço público era justificada com o argumento de que as leis instituidoras traziam o termo “afrodescendente” e equivalentes em seus textos. Ainda, tais normativas determinavam apenas a autodeclaração do candidato, no momento de sua inscrição, como critério de aferição de pertencimento à política pública em comento.

À toda evidência, as legislações instituidoras de políticas de ação afirmativa de cotas étnico-raciais objetivam, como seus destinatários, aqueles indivíduos que, embora miscigenados, trazem em sua conjuntura física marcas que os distinguem facilmente, tornando-os vítimas potenciais da conjuntura racista de pouca ou nenhuma igualdade de oportunidade.

Nesse sentido, a simples existência de ancestral negro em algum grau de parentesco distante do candidato, sem que este apresente características físicas evidentemente associadas a população negra, não teria o condão de enquadrá-lo como destinatário da política de cotas.

De fato, do ponto de vista genético, não há divisão de raças entre seres humanos. O conceito de raça, longe de ser biológico, é um conceito socialmente construído.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

No caso brasileiro, a construção da identificação racial do negro se inicia com a escravatura e se desenvolve ao longo do tempo com as teorias de miscigenação e democracia racial que, ao mesmo tempo que evitavam a necessidade de um segregacionismo racial como o ocorrido nos Estados Unidos da América e nos regimes de Apartheid oficiais, reservavam aos negros (pretos ou pardos), de forma exclusiva e inequívoca, a ocupação de espaços de subalternidade e deferência, reservando-se ao branco acesso às instâncias sociais e econômicas superiores.

Para tanto, o racismo à brasileira utiliza a observação de marcadores físicos socialmente codificados como forma de enquadramento de indivíduos em cada um dos espaços sociais, e, conseqüentemente, raciais, acima descritos.

O racismo operante no Brasil não é baseado, portanto, na ancestralidade, mas nas marcas fenotípicas que distinguem o indivíduo na sociedade. Ele escalona as características presentes no fenótipo, de forma que quanto mais características físicas socialmente associadas à população negra apresenta o indivíduo, maior a possibilidade de sofrer discriminação. É o que se chama racismo ou preconceito de marca, diferente do chamado racismo de origem, em que os critérios genealógicos são considerados, independentemente de o indivíduo apresentar características fenotípicas negras.

Sem a visão da forma como o racismo brasileiro é constituído – o que, em si, é evidência manifesta da estruturalidade e institucionalidade dele –, muitos cidadãos se avocaram “afrodescendentes” por possuírem ancestrais longínquos negros, escravos ou mesmo genotipia, comprovada por exame de DNA, africana, sem que, contudo, tivessem conhecimento de quem seria seu ancestral negro, e, nessa medida, pudessem ser considerados destinatários das políticas de cotas étnico-raciais.

O entendimento acima exposto gerou fraudes e distorções na aplicação da política pública em muitas instituições.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Destarte, a Defensoria Pública não utilizou o termo “afrodescendente” em sua normativa, optando por definir como destinatário da política o candidato negro, assim considerado o “candidato preto ou pardo que assim se declare no momento da inscrição para o respectivo concurso e obtenha decisão favorável do Presidente da Banca Examinadora”<sup>12</sup>, devendo este último contar, para sua decisão, com o parecer consultivo da Comissão Especial, elaborado após entrevista com o candidato optante pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos).

Ainda, para o **caso de dúvida** com relação ao pertencimento de candidato autodeclarado negro (preto ou pardo), nos termos da heteroidentificação adotada, conforme se explicará mais adiante, estabeleceu-se que a Comissão Especial levará em consideração, em seu parecer, “os critérios de **fenotípi**a do candidato ou do(s) seu(s) **ascendente(s) indígena(s) ou preto(s) de primeiro grau**”<sup>13</sup>

Tal **providência foi inovadora** e fez parte do esforço para evitar distorções como as relatadas acima em virtude da polissemia da expressão “afrodescendente”.

### 2. DA AUTODECLARAÇÃO

A Del. CSDP n.º 307/2014 e o Ato DPG n.º 104/2015 trazem em seu texto a necessidade do candidato que opta por concorrer pelas cotas étnico-raciais nos concursos de Defensor Público, Agente e Oficial na Instituição se autodeclarar negro (preto ou pardo) ou índio, no momento da inscrição.

A Instituição adotou, contudo, modelo misto de verificação de pertencimento do candidato à política pública em comento, sendo que para além da autodeclaração acima mencionada, o candidato que opta por concorrer pelas cotas étnico-raciais nos concursos de Defensor

---

<sup>12</sup> Art. 4º, §3º da Del. CSDP n.º 307/2014

<sup>13</sup> Art. 4º §5º da Del. CSDP n.º 307/2014



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Público, Agente e Oficial na Instituição deverá participar de entrevista junto à Comissão Especial, nos termos já expostos nos itens anteriores desse relatório. Trata-se de identificação por heterodeclaração, que significa verificar, para além da autoimagem do indivíduo, a imagem dele pela sociedade.

A questão da heteroidentificação surge como demanda pelos mesmos fundamentos que levaram ao abandono da expressão “afrodescendente”: o fato de o racismo brasileiro ser um racismo de marca, baseado na análise de fenótipo do indivíduo, pelo Outro.

Conforme colocado, o conceito de raça é um conceito socialmente construído, e, nessa medida, existe sinergia entre a identificação pessoal e a identificação coletiva, que se retroinformam e constroem quem é e quem não é, no Brasil, uma pessoa passível de sofrer preconceito racial.

O cruzamento de dados estatísticos colhidos pelo IBGE demonstra que não há perfeita consistência entre a maneira como as pessoas se percebem e a forma como são percebidas. A raça, como construção social, passa não apenas pela autoidentificação mas também pela percepção social no que se refere aos códigos socialmente compartilhados, dentro dos quais a identidade negra, por exemplo, é agenciada.

Ademais, não podemos ignorar que no procedimento de coleta de dados do IBGE a autoidentificação enquanto negro não gera qualquer consequência para o declarante. Em uma política de ação afirmativa, por sua vez, a autoidentificação gera uma **oportunidade**. Assi, a experiência – em outros concursos públicos e naqueles acompanhados por esta Comissão Especial – apontam para a necessidade de utilização também da heteroidentificação.

Bastante esclarecedor é o excerto abaixo, retirado do voto do Ministro Ricardo Lewandowski no julgamento da ADPF n.º 186, que reconheceu a constitucionalidade da



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

política de cotas étnico-raciais nas universidades, **mas que foi também transcrito** pelo Ministro Alexandre de Moraes em seu **voto na ADC n.º 41**, que reconheceu constitucionalidade da política de cotas étnico-raciais nos concursos públicos:

*“Em outras palavras, tratando-se da utilização do critério étnico-racial para o ingresso no ensino superior, é preciso analisar ainda se os mecanismos empregados na identificação do componente étnico racial estão ou não em conformidade com a ordem constitucional.*

*Como se sabe, nesse processo de seleção, as universidades têm utilizado formas distintas de identificação, quais sejam: a autoidentificação e a heteroidentificação (identificação por terceiros).*

*Essa questão foi estudada pela mencionada Daniela Ikawa, nos seguintes termos:*

*‘A identificação deve ocorrer primariamente 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 a 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 a raça (para se averiguar a*



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

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.'

***Tanto a autoidentificação quanto a heteroidentificação ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem, o tanto quanto possível, os critérios acima explicitados e jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos, são, a meu ver, plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional.***" (g.n.)

Frise-se que a ADC n.º 41 foi julgada em 08 de junho de 2017, posteriormente, portanto, à aprovação e publicação da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Assim é que atualmente não prevalece a compreensão outrora havida no sentido de que a autodeclaração tem força absoluta. Sendo a política de cotas étnico-raciais uma política **pública**, que se baseia no conceito de raça – socialmente construído –, a autodeclaração deve ser combinada com a heterodeclaração, como forma de se garantir a efetiva inclusão de grupos vulneráveis e historicamente excluídos em decorrência da cor e traços físico socialmente associados à população negra.

De fato, o **sentimento pessoal de pertencer** a determinado grupo étnico também **precisa estar contextualizado com o olhar social**, com o modo como a sociedade enxerga o indivíduo, não podendo estar divorciado da realidade em confronto com esse olhar.

Assim, considerando a autodeclaração como um meio de acesso às vagas reservadas para cotas étnico-raciais, mas com força relativa, a Comissão Especial criada pela Del. CSDP n.º 307/2014 pôde, no momento das entrevistas pessoais com os candidatos, utilizar meios de heteroidentificação como forma de confirmar o pertencimento racial dos candidatos, mais especificamente aqueles cujo fenótipo pudesse gerar dúvidas.

Por fim, coloca-se que, assim como a ressemantização dos termos negro, preto e pardo – ocorrida a partir dos anos 1960 –, a autodeclaração de pertencimento racial foi trabalhada pelo movimento negro como forma de empoderamento identitário e de reforçar a autoestima de homens, mulheres, jovens e crianças descendentes de escravos. Era especialmente compreendida, portanto, como afirmação de orgulho do pertencimento a um grupo étnico racial que foi escravizado e manteve incólume suas características culturais.

### 3. DA COMISSÃO ESPECIAL E DOS MÉTODOS DE VERIFICAÇÃO

Conforme já mencionado, diante das experiências de outras instituições e em atendimento aos anseios do movimento negro, a Defensoria Pública criou, no bojo da política pública de



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

cotas étnico-raciais a ser aplicada pela Instituição, Comissão Especial que acompanhe a execução da política, com atribuição, dentre outras, para atuação durante os certames, buscando verificar o pertencimento racial dos candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios.

Nesse sentido, a Defensoria Pública do Estado de São Paulo encampou uma **política de ação afirmativa inovadora**, pois, conquanto à época da aprovação e publicação da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015 houvesse movimentação para instituição de comissões de verificação do pertencimento racial dos candidatos que concorreram em concursos públicos mediante reserva de vagas para negros (pretos ou pardos), tais comissões tiveram criação e atuação posterior à aprovação e nomeação dos candidatos, já mediante denúncia de fraude consumada.

É nesse contexto, e também levando em consideração a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF n.º 186 – que não apenas reconheceu a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa, ainda para o caso de cotas em universidades, como também a aceitabilidade de modelos mistos de seleção, compostos tanto pela autoidentificação quanto pela heteroidentificação – que se dá a criação da Comissão Especial dentro do modelo de política de cotas étnico-raciais a ser implementada na Instituição.

No que tange à atuação da Comissão Especial durante os concursos públicos de ingresso nas carreiras de Defensor Público, Agente e Oficial de Defensoria, o primeiro e mais valoroso elemento de verificação foi a autodeclaração do candidato. De forma secundária, de maneira a coibir eventuais abusos e distorções, aplicou-se a heterodeclaração.

Conforme artigo 4º, §5º da Del. CSDP n.º 307/2014, *“a declaração para reserva de vagas tratada nesse artigo, no caso de candidato negro ou índio, será analisada por Comissão Especial, devendo esta levar em consideração, em seu parecer, os critérios de fenotipia do candidato ou do(s) seu(s) ascendente(s) indígena(s) ou preto(s) de primeiro grau, o que*



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

*poderá ser comprovado também por meio de documentos complementares*". A mesma determinação foi refletida no Ato DPG n.º 104/2015.

Foram estabelecidos, portanto, pela Del. CSDP n.º 307/2014 e pelo Ato DPG n.º 104/2015, os meios probatórios: fenótipo, ou seja, conjunto de características físicas socialmente associadas à população negra pessoais do candidato; documentos complementares pessoais e/ou dos ascendentes pretos ou indígenas até primeiro grau; e entrevista pessoal com a Comissão Especial.

#### **4. DOS MEIOS PROBATÓRIOS**

Conforme colocado acima, a autodeclaração e a entrevista junto à Comissão Especial, com diálogo sobre questões sobre raça, foram meios probatórios admitidos pela Comissão Especial.

Quanto aos documentos complementares mencionados pela Del. CSDP n.º 307/2014 e pelo Ato DPG n.º 104/2015 foram admitidos, e por vezes solicitados, aqueles que contivessem a declaração de pertencimento à raça negra, textualmente dizendo serem os candidatos, ou seus ascendentes de primeiro grau, conforme o caso, pretos ou pardos, tais como: certidão de nascimento; certidão de óbito; certidão de alistamento militar; cadastro geral de empregados e desempregados; cadastro de RG ou outros documentos de identificação civil com menção a identificação por cor/raça; formulários oficiais contendo a identificação por cor/raça etc.

No caso dos candidatos autodeclarados índios, foram aceitos documentos como certidão administrativa da Fundação Nacional do Índio (doravante apenas "FUNAI"); certidão declaratória de pertencimento de cacique e/ou pajé da comunidade à qual o candidato faz parte; e, no caso da única candidata autodeclarada índia e entrevistada pela Comissão Especial para os três concursos em comento, documentação referente à ingresso em



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

universidade por projeto de bolsa de estudos para estudantes indígenas e recortes de jornal com fotos e reportagens sobre a avó da candidata em sua condição de indígena vivendo em comunidade originária.

Foram aceitas, da mesma forma, fotografias, desde que acompanhadas de documentos que comprovassem quem era a pessoa fotografada (candidato e/ou ascendentes pretos ou indígenas até primeiro grau).

Em todos os casos, conforme determinação da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015, foram realizadas entrevistas com os candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios.

Conforme exposto, o primeiro critério utilizado para enquadramento no grupo racial negro foi a apresentação, pelo candidato assim autodeclarado, de um conjunto de marcas e características fenotípicas visíveis.

Assim, a entrevista e análise da autodeclaração e eventual documento apresentado possibilitou a conclusão de que vários aprovados eram efetivamente destinatários da política.

Nos casos de dúvida quanto ao pertencimento racial do candidato, tendo em vista que apresentavam uma única ou nenhuma característica negróide, para além da documentação solicitada e apresentada à Comissão Especial, nos termos já acima expostos, a entrevista com abordagem de questões sobre raça, situações de preconceito e enfrentamento de barreiras sociais e institucionais decorrentes da condição do candidato de pessoa negra auxiliaram na elaboração dos pareceres do colegiado.



## **DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

### **VI – DA JUDICIALIZAÇÃO DA DECISÃO DO PRESIDENTE DA BANCA EXAMINADORA PARA OS CONCURSOS DE OFICIAL E AGENTE DE DEFENSORIA**

Conforme acima exposto, com relação ao VII Concurso de Defensor Público, houve a propositura, por candidato, de apenas uma ação judicial relacionada à aplicação da política de cotas étnico-raciais na Instituição (vide item IV do presente relatório). O objeto debatido em sobredito feito foi de ordem formal, conforme colocado.

No caso do III Concurso de Oficial de Defensoria e do IV Concurso de Agente de Defensoria, houve a propositura, por candidatos, de quatro mandados de segurança:

- n.º 1051236-53.2016.8.26.0053, em trâmite perante a 11ª Vara da Fazenda Pública do Foro Central da Capital (III Concurso de Oficial de Defensoria);
- n.º 1053940-39.2016.8.26.0053, em trâmite perante a 15ª Vara da Fazenda Pública do Foro Central da Capital (III Concurso de Oficial de Defensoria);
- n.º 1003349-86.2017.8.26.0005, em trâmite perante a 9ª Vara da Fazenda Pública do Foro Central da Capital (III Concurso de Oficial de Defensoria); e
- n.º 1007447-67.2017.8.26.0053, em trâmite perante a 1ª Vara da Fazenda Pública do Foro Central da Capital (IV Concurso de Agente de Defensoria).

Todos os processos acima referidos tiveram como objeto o questionamento da decisão do Presidente da Banca Examinadora, que seguiu o parecer consultivo elaborado pela Comissão Especial após entrevistas com os candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pardos ou pretos) e índios.

No processo n.º 1053940-39.2016.8.26.0053, a candidata entendeu que ostentava, pessoalmente, a fenotípia necessária para sua inclusão na política de cotas étnico-raciais da Instituição, e que, para além disso, possui ascendente de primeiro grau preto, no caso, seu pai.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Já no processo n.º 1051236-53.2016.8.26.0053, a candidata reconheceu que “sua cor de pele não é preta ou parda”<sup>14</sup>, mas entendeu que era destinatária da política de cotas étnico-raciais na Instituição em razão de possuir ascendente de primeiro grau preto, no caso, sua mãe.

Da mesma forma, nos processos n.ºs 1003349-86.2017.8.26.0005 e 1007447-67.2017.8.26.0053, os candidatos entenderam serem destinatários da política de cotas étnico-raciais na Defensoria Pública por terem ascendentes de primeiro grau pretos.

Em todos os casos, os candidatos sustentaram que, **a seu ver, os critérios de fenotipia do candidato e do(s) ascendente(s) de primeiro grau preto(s) ou índio(s) são alternativos e independentes entre si, podendo ser apresentado exclusivamente um ou exclusivamente o outro.**

Em primeira instância, todas as liminares e, posteriormente, seguranças foram denegadas. Em três casos<sup>15</sup>, sob o fundamento de que a Del. CSDP n.º 307/2014 não prevê exclusividade entre o critério de fenotipia do candidato e o critério de existência de ascendente de primeiro grau preto, e que cabe a Comissão Especial avaliar o caso de cada candidato com base em tal entendimento; e em um caso<sup>16</sup>, em razão de a candidata não ter apresentado, nos autos, elementos que comprovassem ou um, ou outro critério acima referido, de modo a contradizer a decisão da Comissão Especial.

No Mandado de Segurança n.º 1003349-86.2017.8.26.0005, houve deferimento de liminar em favor da candidata, com base exclusivamente na ascendência de primeiro grau preta. Após interposição de agravo, por parte da Defensoria Pública, houve suspensão dos efeitos

---

<sup>14</sup> Conforme peças processuais juntadas aos autos do processo n.º 1051236-53.2016.8.26.0053, que tramitou perante a 11ª Vara da Fazenda Pública da Capital, cujas cópias seguem anexas.

<sup>15</sup> Mandados de Segurança n.ºs 1051236-53.2016.8.26; 1053940-39.2016.8.26.0053; e 1007447-67.2017.8.26.0053.

<sup>16</sup> Mandado de Segurança n.º 1003349-86.2017.8.26.0005.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

de tal decisão, sob o fundamento de que apenas a ascendência de primeiro grau preta não seria suficiente a garantir o direito da candidata<sup>17</sup>.

Nos processos n.ºs 1051236-53.2016.8.26.0053 e 1053940-39.2016.8.26.0053, houve interposição de apelação, pelos candidatos, com reforma das decisões, concedendo-se as seguranças. Nos processos n.º 1003349-86.2017.8.26.0005 e 1007447-67.2017.8.26.0053 ainda não houve interposição de recurso contra as respectivas sentenças.

De forma diametralmente oposta das decisões de primeiro grau, as decisões de segunda instância mencionadas concederam as seguranças por entenderem que há independência e alternatividade entre os critérios de “fenotipia do candidato ou do(s) seu(s) ascendente(s) indígena(s) ou preto(s) de primeiro grau” estabelecidos pela Del. CSDP n.º 307/2014

O artigo 4º, §5º da Del. CSDP n.º 307/2014, determina que *“a declaração para reserva de vagas tratada nesse artigo, no caso de candidato negro ou índio, será analisada por Comissão Especial, devendo esta levar em consideração, em seu parecer, os **critérios de fenotipia do candidato ou do(s) seu(s) ascendente(s) indígena(s) ou preto(s) de primeiro grau, o que poderá ser comprovado também por meio de documentos complementares**”*.

O parágrafo seguinte complementa: *“a fim de subsidiar a decisão do Presidente da Banca Examinadora, deverá ser realizada entrevista com todos os candidatos indicados neste artigo, com a finalidade específica de se **avaliar o fenótipo ou a ascendência direta de familiares indígenas ou pretos dos candidatos**.”* As mesmas determinações foram refletidas no Ato DPG n.º 104/2015.

---

<sup>17</sup> Nos termos da decisão “(...) a legislação de regência conferiu a esse órgão [Comissão Especial] a possibilidade de dar prevalência a análise das características fenotípicas dos candidatos, utilizando a análise da fenotipia do ascendente de 1º grau como critério subsidiário para elaboração do parecer”



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Conforme exposto no item VI e seus subitens, a política de ação afirmativa de cotas étnico-raciais tem como inspiração trazer ao negro (preto ou pardo) e ao índio, de forma imediata, trânsito e existência em espaços de poder atualmente franqueados apenas a pessoas brancas.

Nesse sentido, cumpre reforçar a necessidade de tratar o conceito de raça como um conceito sociológico: do ponto de vista genético não há divisão de raças entre seres humanos.

Ressalta-se, aqui, o que foi detalhadamente exposto no item VI do presente relatório, quanto à construção da identificação racial do negro no Brasil, repisando-se que o racismo operante em nosso país não é o racismo de origem, mas o racismo ou preconceito de marca, que utiliza a observação de marcadores físicos (fenotípicos) socialmente codificados como forma de enquadramento de indivíduos em cada um dos espaços sociais, e, conseqüentemente, raciais.

Com esse espírito, a Del. CSDP n.º 307/2014 e o Ato DPG n.º 104/2015 trouxeram como destinatários de sua política de cotas étnico-raciais o (i) negro, assim considerado “o candidato preto ou pardo que assim se declare no momento da inscrição para o respectivo concurso e obtenha decisão favorável do presidente da Banca Examinadora.”<sup>18</sup>; e (ii) índio, assim considerado “aquele que assim se declare no momento da inscrição para o respectivo concurso e obtenha decisão favorável do Presidente da Banca Examinadora”

Conforme já acima explanado, não se utilizou o termo “afrodescendente”, e se limitou a comprovação da condição de negro (preto ou pardo) e índio à análise de fenotípia do candidato e, no que tange à ascendência, *do(s) seu(s) ascendente(s) indígena(s) ou preto(s) de primeiro grau.*

---

<sup>18</sup> Art. 4º, §3º da Del. CSDP n.º 307/2014



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Da mesma forma, não se deu à autodeclaração força exclusiva para análise de pertencimento racial dentro da política de cotas étnico-raciais da Instituição, adotando-se, conforme exposto, modelo misto de avaliação de auto e heteroidentificação.

Criou-se, também, a Comissão Especial com atribuição, dentre outras, para realização de **entrevista** com os candidatos optantes pela reserva de vagas para candidatos negros (pardos ou pretos) e índios, tudo com a intenção de evitar que a política de cotas étnico-raciais da Instituição acabasse por privilegiar quem, pela sua fenotipia, nunca foi discriminado.

Assim, a *mens legis* da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015, ao fixar os critérios de avaliação da condição de pertencimento racial do candidato para fins da política de cotas étnico-raciais na Instituição, foi a de, privilegiando a autodeclaração de sobredito candidato, realizar também heteroidentificação do conjunto de marcas e características fenotípicas visíveis, corroborando tal declaração.

Com relação àqueles em que havia alguma dúvida com relação ao seu próprio fenótipo, tendo em vista que apresentavam uma única ou nenhuma característica negróide, trouxe a possibilidade de a Comissão Especial solicitar documentação pessoal e/ou dos genitores pretos até primeiro grau de ascendência (pais) que contivesse a declaração de pertencimento a raça negra.

Assim, a previsão normativa da Instituição permite que a Comissão Especial avalie o preenchimento ou não dos critérios instituídos pela Del. CSDP n.º 307/2014 e pelo Ato DPG n.º 104/2015 para pertencimento racial do candidato optante pelas vagas reservadas para negros (pardo ou preto) e índios nos concursos de ingresso nas carreiras de Defensor Público e Servidor **com base TÃO SOMENTE na fenotipia do candidato, e, em caso de dúvidas quanto à tal condição, com base TAMBÉM na fenotipia do(s) ascendente(s) de primeiro grau preto(s) ou índios.**



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

No caso de não apresentação pelo candidato, ele próprio, de fenotipia que o heteroidentifique como negro (preto ou pardo) e índio, corroborando sua autoidentificação, não há preenchimento dos requisitos dos critérios instituídos pela Del. CSDP n.º 307/2014 e pelo Ato DPG n.º 104/2015 para pertencimento racial do candidato optante pelas vagas reservadas para negros (pardo ou preto) e índios nos concursos de ingresso nas carreiras de Defensor Público e Servidor da Instituição, não havendo a obrigatoriedade da Comissão Especial em abrir a análise de sua ascendência.

Considerando-se que para os três concursos em comento foi realizado um total de 284 entrevistas pela Comissão Especial, com apenas 04 judicializações questionando a decisão de preenchimento ou não de candidato nos limites da política pública de cotas étnico-raciais na Instituição, entende-se que a dúvida gerada pela redação da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015 foi menor do que sua correta compreensão.

Contudo, as claras divergências entre as decisões judiciais de primeiro e segundo grau com relação ao tema não permitem excluir a necessidade de melhoria na redação dos artigos da Del. CSDP n.º 307/2014 e do Ato DPG n.º 104/2015 que versam sobre o tema.

### **VII – DA NOMEAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS PELA RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS (PARDOS OU PRETOS) E ÍNDIOS**

No que tange à **nomeação e classificação dos candidatos**, a adoção da política pública de ação afirmativa de cotas étnico-raciais na Instituição foi normatizada pela Del. CSDP n.º 307/2014, e refletida no Ato DPG n.º 104/2015, da seguinte forma:

*“Artigo 9º - Na apuração dos resultados dos concursos serão formuladas listas específicas para identificação da ordem de classificação dos candidatos cotistas entre si, com o objetivo de preenchimento das vagas reservadas.*



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

§1º - Se, na apuração do número de vagas reservadas a negros e indígenas, resultar número decimal igual ou maior do que 0,5 (cinco décimos) adotar-se-á o número inteiro imediatamente superior; se menor do que 0,5 (cinco décimos), adotar-se-á o número inteiro imediatamente inferior.

§2º - Os candidatos que não sejam destinatários da reserva de vagas a negros e indígenas concorrerão às demais vagas oferecidas no concurso, excluídas aquelas objeto da reserva.

§3º - Os candidatos às vagas reservadas a negros e indígenas sempre concorrerão à totalidade das vagas existentes, observadas as seguintes regras:

a) Em primeiro lugar serão preenchidas as vagas não reservadas, de acordo com a ordem de classificação geral de todos os candidatos aprovados no concurso;

b) Posteriormente, serão preenchidas as vagas reservadas aos candidatos optantes pelo sistema de cotas que já não tenham preenchidas as vagas não reservadas segundo a ordem de classificação geral referida na alínea “a” anterior;

c) O preenchimento das vagas reservadas a que se refere a alínea “b” dar-se-á de acordo com a ordem de classificação em lista específica (caput) formadas pelos candidatos negros e indígenas;

d) Em caso de desistência de candidato aprovado pelo sistema de cotas, a vaga será preenchida por outro candidato negro ou indígena, respeitada a ordem de classificação da lista específica;

e) Não havendo candidatos negros ou indígenas inscritos ou classificados, as vagas reservadas serão revertidas para o cômputo geral de vagas oferecidas no concurso, podendo ser



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

*preenchidas pelos demais candidatos aprovados, obedecida a ordem de classificação; e*

*f) O resultado final do concurso será divulgado por meio de uma lista única, contendo o nome dos candidatos aprovados por ordem alfabética.”*

Como se depreende do artigo acima transcrito, quando da nomeação, os candidatos optantes pela reserva de vagas para candidatos negros (pretos ou pardos) e índios nos concursos de Defensor Público, Agente e Oficial de Defensoria da Instituição, somente poderão se valer da ação afirmativa nos 20% finais da lista geral.

Com efeito, se o candidato for aprovado dentre os primeiros 4/5 das vagas disponíveis, esta será sua ordem de nomeação no certame. Somente aquele que se classifique na última quinta parte ou fora do número de vagas disponíveis, poderá ser nomeado pela sua colocação na lista específica, e não na lista geral.

À exemplo:

No VII Concurso de Defensores Público foram disponibilizadas 60 vagas. Considerando a reserva de 20% prevista pela política de cotas étnico-raciais na Instituição, 48 vagas foram destinadas à lista geral e 12, à lista específica. Pela redação da Del. CSDP n.º 307/2014, refletida no Ato DPG n.º 104/2015, a lista específica só é considerada após o preenchimento das vagas da lista geral. Assim, somente as 12 últimas vagas, das 60 totais, acabaram sendo reservadas para a política de cotas étnico-raciais.

Por via de consequência, se o candidato aprovado optante pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios fosse classificado em 20º lugar na lista geral, essa seria sua ordem de nomeação e sua classificação. Somente aquele que fosse classificado para além das 48 primeiras vagas poderia ser nomeado fora de sua ordem de classificação:



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

saindo, a título de exemplo, da ordem de nomeação equivalente à sua classificação como 65º lugar, para nomeação como 49º candidato.

No exemplo concreto do VII Concurso de Defensor Público, houve duas candidatas aprovadas pela política de cotas étnico-raciais. A candidata aprovada em primeiro lugar da lista específica de candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios teve classificação em 25º lugar da lista geral – dentro das 48 vagas não-reservadas, portanto – e sua nomeação se deu seguindo sua classificação pela lista geral.

A candidata aprovada em segundo lugar da lista específica teve classificação em 57º lugar da lista geral, e, nessa medida, poderá fazer uso da nomeação pelas vagas reservadas, sendo nomeada em 49º lugar, e não em 57º, que seria sua ordem de nomeação pela lista geral.

Assim, o candidato aprovado optante pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios somente se vale da política pública da Instituição caso não obtenha posição classificatória que a permita ingressar na carreira pela lista geral, e sempre ao término desta.

Da mesma maneira, importante frisar que o artigo 9º da Del. CSDP n.º 307/2014, refletida no Ato DPG n.º 104/2015, trata sobre as regras de preenchimento das vagas franqueadas pelo certame, considerando a existência de uma lista de classificação geral, e outra específica. As **regras** alteram, portanto, **a ordem de nomeação** dos candidatos aprovados, para fazer refletir a política de cotas étnico-raciais, **mas não a ordem de classificação**.

Com efeito, a alínea “a” do §3º do artigo acima mencionado dispõe que “*em primeiro lugar serão preenchidas as vagas não reservadas, de acordo com a classificação geral de todos os candidatos aprovados no concurso*”, seguindo a alínea “b” para estabelecer que “*posteriormente, serão preenchidas as vagas reservadas aos candidatos optantes pelo sistema*



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

*de cotas que já não tenham preenchido as vagas não reservadas **segundo a ordem de classificação geral referida na alínea ‘a’ anterior***”.

Por fim, a alínea “f” do dispositivo em questão estabelece a divulgação do resultado do concurso por “*uma lista única, contendo o nome dos candidatos por ordem alfabética*”.

Assim, ainda que o candidato aprovado optante pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios possa, a depender de sua classificação no concurso, ter sua nomeação antecipada, não haverá qualquer alteração em sua classificação, o que poderá gerar prejuízo ao candidato para fins de antiguidade, no caso, por exemplo, de muitas nomeações em uma mesma data.

De fato, ainda que o candidato aprovado pela política de cotas étnico-raciais tenha sido nomeado de forma antecipada com relação à sua classificação na lista geral, terá menos antiguidade na carreira quando em comparação com candidato aprovado e nomeado pela lista geral, no mesmo dia, em ordem numérica de nomeação posterior a do candidato cotista, mas com melhor classificação, considerando a lista geral.

Vê-se, portanto, que a forma prevista pela Del. CSDP 307/2014 para preenchimento das vagas no concurso de ingresso na carreira de Defensor Público, e refletida pelo Ato DPG n.º 104/2015 no que tange às carreiras de Oficial e Agente de Defensoria Pública traz, na prática, limitações à própria essência de discriminação positiva da ação afirmativa de cotas étnico-raciais.

Ao se debruçar sobre o tema, a Lei Federal n.º 12.990/14 adotou, para nomeação de candidatos aprovados em concursos públicos federais pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios, os critérios de alternância e proporcionalidade:



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

**“Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.” (g.n.)**

Vê-se, portanto, que enquanto a Del. CSDP 307/2014 reserva aos candidatos aprovados pelas cotas étnico-raciais 20% das vagas disponibilizadas pelo certame somente ao final da lista geral, como um todo, conforme exposto, o modelo federal faz diferente: preenche apenas os 20% iniciais do número total de vagas com candidatos aprovados pela lista geral para, logo em seguida, beneficiar o primeiro candidato negro ou índio aprovado pela reserva de vagas da política de cotas étnico-raciais, e assim sucessivamente.

Tal modelo de nomeação – e sua adequação com relação às finalidades da política pública de ação afirmativa de cotas étnico-raciais – foi objeto de discussão pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC n.º 41. Em discurso que antecedeu seu voto, o relator afirmou:

*“(...) Finalmente, há última consideração que eu gostaria de fazer, porque, no mundo real, já se verificam problemas. Entendo que a Lei é claríssima no artigo 4º. (...) Qual é a leitura, a meu ver, própria desse dispositivo? Houve casos de que tive conhecimento – veja isso, Presidente –, em que, realizado o concurso público, fazem-se duas listas: a dos que passaram na disputa geral e da dos que passaram por cotas. **E, então, faz-se a lista dos que passaram no listão geral, e depois, ao final da lista, entram os que passaram por cotas, ou seja, entram sempre no final da fila. Esse me parece um critério que desrespeita o que diz a Lei.** Para exemplificar, o que a Lei diz é: **em um concurso com vinte vagas e, logo, com quatro vagas***



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

**reservadas para negros, não é possível que os quatro negros aprovados entrem atrás dos outros dezesseis, porque isso significaria que os negros sempre seriam prejudicados na lista de antiguidade. (...)** (g.n.)

Importante mencionar, nesse ponto, que o Decreto Estadual n.º 59.591/13, alterado pelo Decreto Estadual n.º 60.449/14, que dispõe sobre critérios e procedimentos relativos à participação em concursos públicos de pessoas com deficiência, adota a regra da alternância e proporcionalidade para a convocação dos candidatos aprovados pela lista específica de reserva de vagas<sup>19</sup>.

Desse modo, seja pela analogia, seja pelo princípio da igualdade, não haveria razão para se estabelecer regra menos benéfica para nomeação dos candidatos aprovados pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios nos concursos públicos de ingresso nas carreiras de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria na Instituição.

---

<sup>19</sup> Decreto Estadual n.º 59.591/13 “Artigo 7º – Os candidatos com deficiência serão convocados a ocupar a 5ª (quinta), 30ª (trigésima), 50ª (quinquagésima), 70ª (septuagésima) vagas do concurso público, e assim sucessivamente, a cada intervalo de 20 (vinte) cargos providos ou empregos públicos preenchidos, em observância ao disposto na Lei Complementar n.º 683, de 18 de setembro de 1992, alterada pela Lei Complementar n.º 932, de 08 de novembro de 2002.

§ 1º - Fica dispensada a observância da regra de convocação disposta no “caput” deste artigo ao candidato cuja classificação na lista geral for mais benéfica para seu ingresso no serviço público.

§ 2º - No caso de convocação de candidato nos termos do §1º deste artigo, o próximo candidato da lista especial será convocado a ocupar a posição do intervalo seguinte, dentre aquelas estabelecidas no “caput” deste artigo, em observância ao princípio da proporcionalidade.

§ 3º - Em havendo mais de um candidato com deficiência classificado em um mesmo intervalo, em virtude de suas classificações na lista geral, fica dispensada a observância da reserva de vagas no respectivo intervalo e nos seguintes, até que esta volte a se fazer necessária em razão da proporcionalidade.

§ 4º - A regra de nomeação ou admissão dos candidatos com deficiência descrita neste artigo aplica-se individualmente a cada região nos casos de concursos públicos regionalizados.”



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Justamente na linha do quanto exposto, e considerando que a regra de nomeação prevista na Del. CSDP 307/2014 e refletida pelo Ato DPG n.º 104/2015 não teria aplicabilidade nos casos de concursos públicos para cadastro reserva, a Instituição adotou, para tal caso e para o caso concursos em que os aprovados superam o número de vagas específicas previsto no edital, a regra da convocação com base nos critérios de alternância e proporcionalidade (anexo).

Fica bastante evidente, portanto, que o modelo da alternância e proporcionalidade previsto na Lei Federal n.º 12.990/14 merece ser adotado pela Defensoria Pública, seja por ser mais condizente com a política de ação afirmativa de cotas étnico-raciais, seja por estar delineado em estrutura normativa superior à da Del. CSDP 307/2014, mormente ante a ausência de legislação estadual nesse sentido.

Ainda, há necessidade de adoção de regras não apenas de **nomeação**, **mas também de classificação** que deem maior penetração à ação afirmativa de cotas étnico-raciais na Instituição, de forma a torná-la mais efetiva para seus destinatários.

Sustenta tal possibilidade também o voto do Ministro Luís Roberto Barroso, na ADCON n.º 41, no que foi acompanhado pelos Ministros Edson Fachin e Luiz Fux:

*“Por fim, torna-se necessário esclarecer o sentido e o alcance do art. 4º da Lei (...). Embora seja possível entender que o dispositivo somente seria aplicável ao momento da nomeação dos candidatos aprovados, a interpretação adequada do preceito é aquela que garante a aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade também na composição da lista de antiguidade das carreiras. (...) Ainda, impede-se que os negros sejam sempre colocados ao final da “fila”,*



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

*privilegiando-se tão-somente o critério, superado pela Lei, das notas obtidas pelos candidatos. (...)*”

### **VIII – DOS CRITÉRIOS DE ELIMINAÇÃO DO CONCURSO – REDUÇÃO DA NOTA MÍNIMA E DISPENSA DO MULTIPLICADOR PREVISTO NO ART. 22, §§ 1º A 3º DA DEL CSDP N.º 10/2006**

A Del. CSDP n.º 10/2006, alterada pela Del. CSDP n.º 307/2014, traz a seguinte previsão:

“Art. 22. As provas escritas e oral serão eliminatórias, nos seguintes termos:

I – Consideram-se habilitados para a realização da segunda prova escrita os candidatos que acertarem ao menos 2 (duas questões) em cada matéria e ao menos 44 (quarenta e quatro) questões em toda a primeira prova escrita.

II – Consideram-se habilitados para a realização da terceira prova escrita os candidatos que obtiverem nota mínima escrita igual a 3 (três) em cada matéria na segunda prova escrita.

III – Consideram-se habilitados para a realização da prova oral os candidatos que obtiverem nota mínima igual a 3 (três) em cada matéria, na terceira prova escrita, e média igual ou superior a 5 (cinco) na segunda e terceira provas escritas.

IV – Consideram-se aprovados no concurso os candidatos que obtiverem nota mínima igual a 3 (três) em cada matéria e média igual ou superior a 5 (cinco) na prova oral.

**§ 1º- Somente serão admitidos à segunda prova escrita os candidatos que obtiverem as maiores notas até totalizar 4 (quatro) vezes o número de cargos inicialmente postos em concurso, desconsiderando-se os que se abrirem durante o concurso.**



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

**§2º - Os candidatos empatados na última nota de classificação serão todos admitidos à prova seguinte, ainda que ultrapassado o limite previsto nesse artigo.**

**§3º - Quando o concurso previr, em seu respectivo edital, um número inferior a 100 (cem) cargos vagos para serem preenchidos ou se tratar de formação de cadastro reserva, somente serão admitidos à segunda prova escrita, os candidatos classificados até a 400ª (quadringentésima) colocação, considerando-se todos os candidatos empatados nessa posição”.**

O que se verifica para o concurso de Defensor Público da Instituição é que existem dois critérios de eliminação do certame: (1) avaliação do conhecimento mínimo do próprio candidato; e (2) avaliação do conhecimento do candidato com relação aos demais, fazendo passar à fase seguinte apenas aqueles que obtiverem as maiores notas, até o total de quatro vezes o número de cargos franqueados pelo concurso.

Durante as sessões do CSDP relacionadas à elaboração da Del. CSDP n.º 307/2014, houve discussão quanto ao cabimento de não aplicação, aos candidatos às vagas reservadas para candidatos negros (pretos ou pardos) e índios, do segundo critério de eliminação acima descrito, considerando-se habilitados à fase seguinte todos os candidatos que obtivessem as notas mínimas exigidas.

Assim, o candidato cotista precisaria apresentar as notas mínimas exigidas pela Del. CSDP n.º 10/2016, mas não se aplicaria a ele o multiplicador de quatro vezes o número dos cargos postos em concurso, ou seja, o candidato cotista que atingisse a nota mínima, estaria automaticamente habilitado para a próxima fase do certame.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

O se que verifica do VII Concurso de Defensor Público, é que apenas 24 candidatos optantes pela reserva de vagas foram habilitados para a segunda fase do certame. Considerando o multiplicador, poderiam ter sido alavancados à segunda fase do concurso 48 candidatos (4 vezes 12, que corresponde a 20% das vagas totais – 60).

O que se sugere, portanto, é que se reveja a aplicação do multiplicador em comento, dispensando-a para candidatos cotistas de forma a retirar um dos critérios de exclusão do certame, considerando o baixo alcance da política na forma como atualmente desenhada no VII Concurso de Defensor Público.

Não é possível, contudo, que a retirada do multiplicador para o caso de candidatos cotistas seja tomada como medida isolada. Isso porque **na medida em que há mais candidatos concorrendo para as mesmas vagas** – vagas reservadas para candidatos negros (pretos ou pardos) e índios – **há possibilidade também de aumento da nota de corte para tais candidatos**.

A mera retirada do multiplicador para o caso de candidatos cotistas poderá, no limite, acarretar aumento da nota de corte para tais candidatos, até mesmo em comparação com aqueles que concorrem pelas vagas gerais.

Para se evitar a distorção acima, **ao mesmo tempo em que se empresta mais efetividade a uma política pública que, em sua primeira experiência, demonstrou ter baixíssimo alcance, é necessária a retirada do multiplicador cumulada à redução das notas mínimas para candidatos cotistas**.

### **IX - DA REVISÃO DA DEL. CSDP n.º 307/2014**

De tudo quanto foi exposto no presente relatório, principalmente no tocante às normativas que instituíram a política de cotas étnico-raciais da Defensoria Pública e aos pontos de



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

atenção levantados em decorrência de sua execução, cremos seja necessária revisão e respectiva alteração da Del. CSDP 307/2014, com reflexos no Ato DPG n.º 104/2015.

### 1. DA REDAÇÃO SOBRE OS CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO PELA COMISSÃO ESPECIAL (ART. 4º, §§4º, 5º e 6º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo no Ato DPG n.º 104/2015)

Considerando o exposto nos itens V e VI do presente relatório, que versam sobre o formato da política adotada pela Instituição e as ações judiciais propostas para os concursos realizados com sua implementação, necessária a alteração do artigo 4º, §§5º e 6º da Del. CSDP n.º 307/2014, adotando-se redação de estabeleça, **de forma inequívoca**, a **primazia** do critério **do fenótipo do próprio candidato** e a **subsidiariedade do critério de fenotipia do(s) ascendente(s) de primeiro grau preto(s) ou índios**, quando necessário, na verificação, pela Comissão Especial, de pertencimento daquele que opta pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios.

Ainda, no tocante aos critérios de verificação pela Comissão Especial no que toca o candidato autodeclarado índio, seria interessante a supressão, no §4º, artigo 4º, da Del. CSDP n.º 307/2014, da sentença “**podendo apresentar certidão administrativa emitida pela Funai – Fundação Nacional do Índio**”.

Conquanto a redação acima transcrita traga menção apenas à possibilidade, e não obrigatoriedade, de apresentação do documento emitido pela FUNAI, é certo que tal previsão indica de forma negativa os critérios de verificação aceitos pela política pública nos termos adotados pela Instituição.

Com efeito, a tutela da FUNAI com relação à população indigenista é bastante controversa. Em meio a tal discussão, surge a necessidade de se superar o conceito de incapacidade relativa do índio que sustenta o Estatuto de sobredito órgão. Nesse contexto, seria salutar que a menção específica a certidão administrativa emitida pela Funai fosse suprimida do



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

texto da Del. CSDP n.º 307/2014, sendo evidente a possibilidade de o candidato autodeclarado índio apresentar qualquer tipo de documentação que corrobore tal autodeclaração, dentre elas, certidão administrativa da FUNAI.

### **2. DA COMISSÃO ESPECIAL (ART. 3º, §§7º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo Ato DPG n.º 104/2015)**

Considerando o exposto nos itens III e IV do presente relatório, que versam sobre os concursos submetidos à normativa que instituiu as cotas étnico-raciais na instituição e os aspectos formais das entrevistas realizadas pela Comissão Especial, necessárias algumas reflexões.

Para tanto, reprisamos, em apertada síntese, alguns pontos:

- a) a Comissão Especial, como já exposto, é composta por um Defensor Público que a preside, um membro do NUDDIR e três pessoas de notório saber na área;
- b) as Defensoras Públicas integrantes da Comissão Especial não possuem afastamento para realização das atividades do colegiado, com exceção de afastamentos concedidos para os dias e horários de realização das entrevistas;
- c) os juristas que compõem a Comissão Especial na qualidade de pessoas com notório saber na área, são funcionários e exercem atividades profissionais em outras instituições/empresas privadas, de forma que precisam casar as atividades do colegiado à suas obrigações funcionais e profissionais;
- d) os juristas que atualmente compõem a Comissão Especial têm como área de expertise a discriminação racial do negro no Brasil; e



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

- e) a concomitância dos concursos públicos de servidores da Instituição, com o grande número de entrevistas realizadas e a dificuldade na composição da agenda de todos os integrantes da Comissão Especial – mais especificamente os não Defensores Públicos – para a realização de sobreditos atos, mas também de reuniões de trabalho e formação de pareceres.

Finalmente, informa-se que não há qualquer forma de contraprestação da Instituição para com os juristas que compõe a Comissão Especial.

Em vista dos pontos acima ressaltados, entendemos que alterações na composição bem como na forma de trabalho da Comissão Especial poderão trazer avanços na implementação e acompanhamento da política de cotas étnico-raciais na Instituição.

Inicialmente, considerando tudo quanto exposto no item III do presente relatório, entendemos ser de extrema importância que o **Defensor Público Presidente da Comissão Especial e o Defensor Público integrante do NUDDIR** contem com **afastamento para desenvolver as atividades de acompanhamento da implementação da política pública de cotas étnico-raciais da Instituição**, para além das atividades relacionadas à participação em concursos públicos em andamento.

Com efeito, a política pública de cotas étnico-raciais da Defensoria Pública tem viés que extrapola meros atos relacionados ao concurso de ingresso nas carreiras de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria, sendo que a Comissão Especial, da mesma forma, tem função que está para além da realização de entrevistas com os candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios nos concursos públicos de Defensor Público e Servidores da Instituição.

Sem nenhum tipo de afastamento – para além daqueles concedidos nos dias de realização de entrevistas com candidatos optantes pela reserva de vagas nos certames acima



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

mencionados –, contudo, não é possível realizar efetivo acompanhamento da implementação da política pública na Instituição.

O que se tem, portanto, é que atualmente o controle da política de ação afirmativa na Defensoria Pública acaba ocorrendo tão somente mediante controle do ingresso nas carreiras da Instituição, na fase inicial, portanto, da execução da política. O combate ao racismo institucional demanda, para além da inserção de negros (pretos e pardos) e indígenas, uma série de medidas no âmbito da instituição. É necessário o acompanhamento de dados e estatísticas, a discussão e a formação sobre relações raciais entre os quadros da Defensoria Pública, acompanhamento da recepção dos Defensores Públicos e Servidores cotistas, acompanhamento da atuação da Defensoria Pública no combate ao racismo estrutural, um plano de implementação e acompanhamento das medidas exigidas pela Década Internacional dos Afrodescendentes, conforme Resolução da Assembleia Geral da ONU, documento n.º A/RES/69/16 (anexo).

É **indispensável**, portanto, que haja previsão de **afastamento dos membros Defensores Públicos da Comissão Especial – no caso do Presidente, afastamento integral; e no caso do Representante do NUDDR, afastamento mensal** –, independentemente da existência de concurso em andamento na Instituição, de forma a evitar o esvaziamento de suas funções, que, conforme colocado, não se limitam à realização das entrevistas com candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios nos concursos de ingresso nas carreiras da Instituição.

Nesse sentido, mostra-se importante também que a Del. n.º 307/2014 seja revisada para indicar expressamente as demais funções de acompanhamento da política pública de ações afirmativas. Tal recomendação visa não apenas justificar os afastamentos acima descritos, mas também fortalecer a Instituição em sua atuação, garantindo-se imparcialidade com relação às mudanças de gestão e de mandatos do CSDP na Instituição.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Ademais, considerando a dificuldade de conciliação de agenda dos membros da Comissão Especial seja para a realização das entrevistas com os candidatos, seja para reuniões de trabalho e elaboração de pareceres, entendemos que a Comissão Especial deverá contar, para além dos 05 membros atualmente previstos pela Del. CSDP 307/2014, com **membros suplentes**.

A previsão de postos de suplência poderia trazer maior fluidez aos trabalhos, mormente na impossibilidade de um ou mais dos membros da Comissão Especial externos à carreira em participar das entrevistas e atos de determinado concurso, evitando-se, como acabou ocorrendo durante o III Concurso de Agente de Defensoria, que algumas entrevistas da Comissão Especial sejam feitas apenas com a presença dos membros Defensores Públicos, garantindo-se, assim, o controle social da política em todos os atos realizados.

Repisa-se, no que toca esse ponto, a impossibilidade de atuação da Comissão Especial em concursos públicos em andamento na Instituição de forma concomitante, como já colocado no item IV do presente relatório.

O **posto de suplência** pode, ainda, ter utilidade **na verificação do pertencimento do candidato autodeclarado índio** para finalidade das cotas étnico-raciais adotadas na Instituição.

Conforme colocado, os juristas que atualmente compõem a Comissão Especial na condição de pessoas com notório saber têm como área de expertise a discriminação racial do negro no Brasil. Tal proporção se mostra adequada, considerando que dos três concursos realizados na Instituição após a implementação da política apenas uma candidata autodeclarada índia foi habilitada para entrevista com a Comissão Especial. Evidentemente, houve muito maior incidência de verificação relacionada ao pertencimento racial negro, do que indígena.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Contudo, caso houvesse dúvida com relação ao pertencimento étnico dessa candidata, seria de extrema valia a existência de um membro suplente com notório saber nessa área, que obrigatoriamente atuasse na realização da entrevista e parecer de tal candidata.

Não se ignora que a Comissão Especial tem a prerrogativa de solicitar diligências para subsidiar a emissão de pareceres, quando necessário. A despeito disso, o ato presencial da entrevista com a Comissão Especial tem grande peso no formato da política adotado pela Instituição, de forma que entendemos válida a suplência dos membros da Comissão Especial, também para tal finalidade.

Importante, ainda, que haja maior aprofundamento a respeito da política de ação afirmativa em relação à questão indígena. É necessário que sejam feitas audiências públicas e discussões a respeito do acompanhamento da política como um todo, adotando-se providências para estimular a participação da população indígena na discussão.

A política de cotas étnico-raciais da Defensoria Pública foi construída com grande participação o movimento negro, que traz demandas e particularidades que, conquanto possam ser aproveitadas para benefício da população indígena em determinados temas, não são idênticas. A realidade da população indígena nacional, bem como o incremento do fluxo migratório de populações indígenas de outros países da América Latina aponta também discussão dos critérios de heteroidentificação dos destinatários da política entre esse grupo.

Também como forma de dar mais efetividade à participação membros da Comissão Especial, entendemos ser adequada a previsão de **possibilidade de renovação periódica** de tais indivíduos e a **previsão de certificação da realização das atividades da Comissão Especial, bem ainda de incentivos de custeio de gastos de locomoção, estadia e alimentação**, no caso dos membros do colegiado na condição de pessoas com notório saber na área.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

A política pública, na forma prevista pela Del. CSDP 307/2014, tem duração de 10 anos, podendo ser renovada pelo mesmo período, caso seja objetivamente constatada a persistência das desigualdades étnico-raciais que ensejaram a sua implantação.

Embora a continuidade seja de extrema importância para a implementação de uma política pública, o prazo de vigência de cotas étnico-raciais na Instituição é extenso, e há necessidade de que os integrantes da Comissão Especial, mormente os não Defensores Públicos, dediquem muito de seu tempo à Instituição. Tal exigência pode tornar a atividade menos atrativa para indivíduos que, caso o período de participação fosse menor, certamente se interessariam em contribuir com a construção da política pública na Instituição.

No mesmo sentido, a inexistência de qualquer tipo de contraprestação, por parte da Instituição, aos cidadãos que compõem a Comissão Especial na condição de pessoas de notório saber na área, pode ser elemento de desestímulo à aceitação e exercício da função, que, como colocado, tem seu peso na vida profissional e pessoal do cidadão.

Entendemos, assim, que a previsão, pela Del. CSDP 307/2104, de certificação da realização das atividades da Comissão Especial no caso dos membros do colegiado na condição de pessoas com notório saber na área, pode ser uma forma de incentivo à participação de tais indivíduos.

No mesmo sentido, há muitas pessoas com notório saber na área que não residem em São Paulo, e, ainda que residentes de nossa cidade, não residem em áreas centrais e de fácil acesso. A previsão de custeio **de gastos de locomoção, estadia e alimentação**, estabelecidos os limites necessários, no caso dos membros do colegiado na condição de pessoas com notório saber na área, certamente tornará mais atrativa a participação de figuras que têm grande contribuição a dar a Instituição na construção de sua política de cotas étnico-raciais.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Ainda com o espírito de garantir maior efetividade às atividades da Comissão Especial, entendemos que seria salutar que houvesse determinação para **distribuição dos cargos do colegiado, de forma paritária, entre gênero**, considerando-se membros e membros suplentes. De fato, a intersecção entre as opressões de raça e gênero é amplamente reconhecida, de forma que uma composição da Comissão Especial que atente para a equidade de gênero certamente resultará em aperfeiçoamento no desenvolvimento de suas atividades.

Finalmente, entendemos ser importante a **participação direta do NUDDIR na escolha das três pessoas de notório saber na área** que comporão a Comissão Especial.

A defesa da igualdade racial é elemento fundamental da atividade do NUDDIR, de maneira que tal órgão mantém estreitos laços com as lideranças e entidades que militam civilmente nessa seara e que são atores de grande importância no contexto do desenvolvimento da política de cotas étnico-raciais na Instituição. Nessa medida, o NUDDIR possui grande contribuição na realização de pontes entre a Instituição e tais lideranças, inclusive para finalidade de composição da Comissão Especial, cujos membros são, atualmente indicados pelo Conselho Superior e designados pelo Defensor Público Geral, nos termos do art. 4º, §7º da Instituição.

### 3. DO APOIO TÉCNICO E ESPECIALIZADO À COMISSÃO ESPECIAL

Ainda considerando o exposto nos itens III e IV do presente relatório, que versam sobre os concursos submetidos à normativa que instituiu as cotas étnico-raciais na instituição e os aspectos formais das entrevistas realizadas pela Comissão Especial, **salientamos as dificuldades técnicas** havidas ante a não disponibilização de material de filmagem adequado e de oficial administrativo ou funcionário que o manejasse durante a realização das entrevistas com a Comissão Especial.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

De toda a experiência, fica evidenciada a necessidade de que **a disponibilização de serviço de som e imagem para a gravação das entrevistas realizadas pela Comissão Especial nos concursos públicos da Instituição fosse realizada por empresa especializada, contratada para tal finalidade, ou mesmo pela empresa contratada para a realização do certame, de forma a se garantir maior profissionalização, efetividade e eficiência ao concurso público como um todo.**

De qualquer sorte, é **indispensável que haja destacamento de oficial ou funcionário, conforme o caso, para operar o equipamento de gravação de som e imagem** das entrevistas realizadas pela Comissão Especial nos concursos públicos da Instituição, conforme todo já exposto.

#### **4. DA NOMEAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS PELA POLÍTICA DE COTAS ÉTNICO-RACIAIS NA INSTITUIÇÃO (ART. 9º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo Ato DPG n.º 104/2015)**

Considerando o exposto no item VII do presente relatório, que versa sobre a nomeação e classificação dos candidatos aprovados pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios na Instituição, salientamos a **necessidade de alteração do artigo 9º da Del. CSDP n.º 307/2014, com reflexo Ato DPG n.º 104/2015, para adoção do modelo de alternância e proporcionalidade** previsto na Lei Federal n.º 12.990/14, por ser mais condizente com a política de ação afirmativa de cotas étnico-raciais, nos termos detalhados naquele item.

Colocamos, ainda, a necessidade de adoção de regras não apenas de **nomeação, mas também de classificação**, tudo nos termos expostos no item VII do presente relatório, dando maior penetração à ação afirmativa de cotas étnico-raciais na Instituição, de forma a torná-la mais efetiva para seus destinatários.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

### 5. DOS CRITÉRIOS DE ELIMINAÇÃO DO CONCURSO PREVISTOS NA DEL. CSDP N.º 10/2006

Considerando o exposto no item VIII do presente relatório, que versa sobre os critérios de eliminação do concurso previstos na Del. CSDP N.º 10/2006, salientamos a necessidade de, para se **emprestar mais efetividade a uma política pública que, em sua primeira experiência, demonstrou ter baixíssimo alcance**, realizar a **retirada do multiplicador cumulada à redução das notas mínimas para candidatos cotistas**.

### 6. ALTERAÇÕES PONTUAIS

Finalmente, aponta-se a necessidade de correção e inclusão pontual na redação da Del. CSDP 307/2014, quais sejam: (a) correção, no quarto considerando do preâmbulo da normativa, da menção à “ADIN n.º 186”, pois o correto seria “ADPF n.º 18”; e (b) inclusão, nos considerandos que compõem o preâmbulo da normativa, de menção à ADC n.º 41.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

### CONCLUSÃO

Conforme colocado na Introdução ao presente relatório, a implementação da política de ação afirmativa de cotas étnico-raciais na Defensoria Pública pretendeu viabilizar a integração dos negros (pretos ou pardos) e índios a espaços historicamente reservados à presença de pessoas brancas, no caso específico, mediante ocupação de cargos e funções públicas de maior destaque.

Conforme colocado no item I do presente relatório, ainda não é possível avaliar se, após a primeira experiência ocorrida nos concursos de ingresso nas carreiras de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria, houve aumento no número de negros (pretos ou pardos) e índios em sobreditos cargos, quando em comparação com o período que antecedeu à Del. n.º 307/2014 e o Ato DPG n.º 104/2015.

Salienta-se, contudo, que tal análise deverá ser realizada pelo DRH findo o prazo de recadastramento de Defensores Públicos e Servidores nos termos do quanto dispôs a Lei n.º 16.758 de 08 de junho de 2018.

Conquanto o **contexto jurídico atual** tenha **consolidado a constitucionalidade da previsão de cotas étnico-raciais em concursos públicos**, bem ainda a **adoção dos modelos mistos de verificação de pertencimento dos candidatos** optantes pelas reservas de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios, **mediante atuação, durante os certames, de comissões de verificação** que consideram não apenas a autoidentificação, mas também a heteroidentificação do candidato, utilizando como critério de análise o fenótipo<sup>20</sup>, a experiência da Instituição ocorreu em momento anterior.

---

<sup>20</sup> Em razão, em grande parte, do julgamento da ADC n.º 41 e da implementação de cotas étnico-raciais em outros concursos públicos, tanto federais, quanto estaduais.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Assim, **tanto o desenho da política pública de cotas étnico-raciais na Instituição quanto sua execução foram realizadas de forma inédita e sem experiência concreta específica anterior.**

Da experiência dos concursos realizados na Instituição após a Del. n.º 307/2014 e Ato DPG n.º 104/2015, verificamos conquistas ocorridas no percurso do processo, assim como quais elementos previstos – ou não previstos – nas atuais normativas dificultaram a obtenção de um melhor resultado, além de alguns outros pontos de atenção, **tendo sido feitas, no presente relatório, as recomendações que entendemos pertinentes ao aperfeiçoamento da política pública como um todo na Instituição.**

De todo modo, anotamos que a **Comissão Especial** – com atribuição para acompanhamento da execução da política pública na Instituição, inclusive mediante participação durante os certames de ingresso nas carreiras de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria, realizando entrevistas com os candidatos optantes pela reserva de vagas para negros (pretos ou pardos) e índios – **teve papel de grande importância na análise e execução satisfatória à garantia dos fins da política pública.**

Frise-se a **importância da participação da sociedade civil** no contexto da execução da política pública de cotas étnico-raciais na Instituição, **devendo haver valorização da efetiva participação das pessoas de notório saber na área na Comissão Especial**, nos termos do quanto mencionado no item VIII do presente relatório.

No mesmo sentido, deve haver comunicação constante entre os órgãos da Administração Superior envolvidos na execução da política – Assessoria Jurídica, DRH e Primeira Subdefensoria – e a Comissão Especial, em esforço conjunto para a construção sistemática da política de cotas étnico-raciais, de viés institucional.



## DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Da mesma forma deve ocorrer com relação à Comissão Especial e o NUDDIR, nesse caso para oferecimento de oficinas, workshops, seminários e outras metodologias com finalidade formativa para dirimir as dúvidas quanto ao pertencimento racial e suas particularidades para fins da política pública de cotas étnico-raciais na Instituição.

Em conclusão, avaliamos como positivo o primeiro período de execução da política de cotas étnico-raciais na Instituição, para ingresso nas carreiras de Defensor Público, Agente de Defensoria e Oficial de Defensoria.

Ante o **ineditismo da experiência**, as anotações realizadas no presente relatório e a extensão e aplicação da política em comento na Instituição serão melhor compreendidas no decorrer de experiências futuras, cabendo à Comissão Especial, órgãos da Administração Superior e NUDDIR o aprofundamento dos processos de análise, compreensão, conscientização e orientação de todos os atores envolvidos, de modo a resguardar o espírito da ação afirmativa, que é franquear aos negros (pretos ou pardos) e índios a ocupação historicamente devida de lugares de relevante produção social.

**CECILIA CARDOSO SOARES**

Defensora Pública Presidente da Comissão Especial

Defensora Pública Presidente: Cecilia Cardoso Soares

Defensora Pública integrante do NUDDIR: Vanessa Alves Vieira

Pessoas com notório saber na área: Adilson José Moreira

Boris Calazans dos Santos

Sílvio de Almeida

(Agosto de 2018)