



Processo SEI nº 2021/0002046

Interessados: Coordenação do Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM – e do Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial - NUDDIR

Assunto: Proposta para adoção de ações afirmativas de equidade de gênero e raça na Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

Senhor Presidente,
Senhoras Conselheiras, Senhores Conselheiros

Versam os autos sobre propostas formuladas pelas Coordenações do Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM – e do Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial – NUDDIR - para criar, no âmbito da Defensoria Pública do Estado, “política destinada a promover conscientização sobre gênero, raça – etnia, diversidade sexual e suas interseccionalidades na Instituição, a fim de remover, a médio prazo, obstáculos que impedem ou restringem a participação de mulheres, negros(as) e LGBTQIA+’s em cargos políticos e de gestão e, por consequência, construir ambiente democrático e de valorização da diversidade”, política essa que, em síntese, envolve os seguintes pleitos:

“1) Composição paritária entre homens e mulheres em bancas de concurso para ingresso nos cargos de Defensores/as Públicos/as do Estado de São Paulo e participação de 20% de negros e de 10% de LGBTQIA+s nas respectivas bancas;

2) Abordagem de temáticas relacionadas ao racismo, lgbtfofia e relações de gênero e o status jurídico das mulheres, negros e LGBTQIA+s nos grupos de matérias para avaliação e ingresso, por meio do Concurso Público, em todas as matérias previstas na Deliberação 10/2006 do CSDP para provimento de cargos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, instaurando-se comissão temporária para revisão dos pontos do edital;

3) Incentivo à capacitação de Defensores/as Públicos/as no que se refere aos direitos humanos das mulheres, de pessoas negras e LGBTQIA+s fixando como requisito para a inscrição na promoção por merecimento, o comparecimento a cursos com essa temática, podendo estes cursos serem ofertados pela Instituição ou fora dela.”

Juntaram, frente a tais pedidos, minuta de Deliberação alterando os artigos 12, 18, 19 e 20 da Deliberação CSDP nº 10/2006, que estabelece regras para a realização do concurso de ingresso na Carreira de Defensor/a Público/a, e alterando o



artigo 7º da Deliberação CSDP nº 244/2012, que “regulamenta o concurso de promoção na carreira de Defensor Público do Estado de São Paulo”.

Partindo da normativa internacional que define e prescreve a erradicação de toda forma de discriminação de gênero, raça – etnia e orientação sexual, e dos dispositivos Constitucionais e legais que permitem (poder – dever) a adoção de medidas administrativas concretas para superação das formas diretas e indiretas de discriminação no funcionalismo público em geral e na Defensoria Pública de São Paulo em específico, as proponentes fundamentam seu pleito, em síntese, nos seguintes argumentos:

a-) há na Defensoria Pública uma severa sub-representação, ou ausência de proporcionalidade, nos centros de decisão política institucional das populações feminina, negra-indígena e LGBTQIA+, sendo tais centros de decisão ainda majoritariamente ocupados por homens brancos cisgêneros e heterossexuais, o que não difere de outras carreiras do setor público;

b-) juntaram estudos que demonstram a disparidade de presença de mulheres, negros, indígenas e pessoas LGBTQIA+ nos cargos de gestão, direção e assessoramento no serviço público como um todo e na Defensoria Paulista em específico (1º Diagnóstico de Gênero da Defensoria Pública do Estado de São Paulo – 2018; censo realizado pelo Departamento de Recursos Humanos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo), apontando que a ausência ou menor presença dessas populações nesses cargos não se deve à falta de vontade ou qualificação, mas a opressões e racismo estruturais;

c-) mencionaram o aprofundamento das desigualdades de gênero e raciais no ambiente do trabalho, citando a “Manifestação Sobre o Retorno ao Trabalho Presencial e a Perspectiva de Gênero” e a “Manifestação a Respeito do Retorno ao Trabalho Presencial sob a Perspectiva Racial” emitidas, respectivamente, pelo NUDEM e pelo NUDDIR recomendando diversas providências à Administração, em especial em prol da proteção da mulher negra no âmbito da Instituição; destacaram, nesse sentido, o alerta feito pelo Fundo de População da ONU e pelo especialista independente da ONU, Victor Madrigal - Borloz, ante os efeitos negativos diferenciados da pandemia sobre as mulheres e sobre a população LGBTQIA+, da necessidade de que essa parcela populacional esteja na linha de frente do enfrentamento à pandemia, inclusive na tomada de decisões políticas fundamentais;

d-) visando-se, pois, alterar esse estado de coisas, o NUDEM e o NUDDIR pretendem a adoção de medidas que, em médio prazo, promovam ambiente mais democrático e diverso na Instituição, aumentando o nível de conscientização na carreira sobre as questões de gênero, raça-etnia e diversidade sexual;

e-) historicamente, o número de mulheres nas bancas examinadoras da Defensoria sempre foi muito aquém da proporção de Defensoras na carreira, o que tem um caráter substantivo, na medida em que impede a naturalização de



mulheres enquanto produtoras de conhecimento; a mesma dinâmica ocorre com a população negra e LGBTQIA+ no âmbito da Defensoria; por isso, inclusive, que a EDEPE instituiu percentagens mínimas de mulheres e pessoas negras para palestrantes nos eventos da escola; pleiteia-se, assim, a paridade entre gêneros na banca examinadora, além de instituição de cota de 20% para pessoas negras e indígenas, seguindo-se a cota instituída nos eventos da EDEPE e nos concursos de Ingresso, bem como propõe a cota de 10% para as pessoas LGBTQIA+;

f-) tal medida, além de seguir a normativa internacional para superação das desigualdades nos espaços de decisão, teria efeito simbólico decorrente da composição plural das bancas ao apresentar sujeitos historicamente marginalizados e silenciados na posição de produtores de conhecimento, produzindo importante impacto nos candidatos e candidatas; além disso, seria medida concretizadora de justiça distributiva, ao possibilitar acesso ao prestígio e aos recursos financeiros associados à ocupação desse espaço por grupos tradicionalmente alijados das instâncias de poder e decisão;

g-) mencionam que a composição paritária das bancas examinadoras por gênero e a abordagem de questões de gênero e raça na avaliação de ingresso na carreira já foram adotadas na Defensoria Pública do Estado do Paraná por meio da Deliberação nº 22/2020;

h-) a abordagem de gênero, raça e diversidade sexual e suas interseccionalidades de maneira transversal nas matérias avaliadas no concurso de ingresso na carreira favorece a superação de estereótipos e preconceitos, favorecendo o acesso a justiça de mulheres, negros e pessoas LGBTQIA+, atendendo a recomendações internacionais para superação do preconceito; atende, também, o disposto no artigo 37 da CF segundo a qual a investidura em cargo público depende de aprovação em concurso adequado à natureza e complexidade da função, pelo que a abordagem de questões de gênero e cor no concurso avaliaria se os/as candidatos/as estão aptos a atender as pessoas que mais procuram os nossos serviços, que são as mulheres negras, conforme dados de 2021 colhidos pela Ouvidoria Geral e pela Primeira Subdefensoria Pública – Geral;

i-) os Princípios de Yogyakarta, em especial os princípios 1, 2 e 28, estabelecem que os Estados deverão implementar programas de educação e conscientização para promover e aprimorar o gozo pleno de todos os direitos humanos para todas as pessoas, não importando sua orientação sexual ou identidade de gênero, bem como tomar providência para que todo o pessoal integrante das instituições jurídicas seja treinado nos temas de violações de direitos humanos por motivo de orientação sexual e identidade de gênero, adotando, ainda, ações apropriadas, inclusive programas de educação e treinamento, visando à eliminar atitudes ou comportamentos preconceituosos ou discriminatórios relacionados à ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero;



j-) necessária, pois, a adequação dos artigos 18, 19 e 21 da Deliberação CSDP nº 10, para que conste a necessidades de se abordar os temas relacionados a discriminação de gênero, de raça e em função de identidade de gênero e orientação sexual, transversalmente, em todos os grupos de matérias do concurso de ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado;

l-) por fim, advogam a necessidade de se estimular a capacitação de Defensores/as Públicos/as no que se refere aos direitos humanos das mulheres e das populações negra e LGBTQIA+, fixando-se como *requisito* para a inscrição na promoção por merecimento o comparecimento a cursos com essa temática;

m-) referida medida é forma de enfrentar a violência institucional de gênero, assim como o racismo e lgbtqia+fobia institucional, auxiliando a superar estereótipos tradicionais, que dificultam ou mesmo impedem o acesso à justiça dessa parcela da população;

n-) nesse sentido, citam a Recomendação Geral nº 33 CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres), no sentido de que todos os Estados-parte proporcionem programas de capacitação para atores do sistema de justiça sobre as formas de superação da discriminação contra as mulheres; citam também a Recomendação CNJ nº 79/2020, que determinou aos TJ's que promovam a capacitação em direitos fundamentais, sobre a perspectiva de gênero, de todos os juízes/as atuantes nas varas com competência para aplicar a Lei Maria da Penha, incluindo-se a referida capacitação nos cursos de formação de magistrados e como requisito para a remoção para as referidas varas; e

o-) da mesma forma, citam a pesquisa realizada pela ONG Criola e pelo Fórum Justiça que, em suas conclusões finais, recomenda às Defensorias Públicas dos Estados que ofereçam cursos de ingresso com abordagem da temática do racismo de maneira transversal em todos seus módulos, o que, atualmente, não é feito pela EDEPE, razão pela qual a exigência desses temas no concurso pode superar essa deficiência do curso de formação.

Em seguida, aportou aos autos manifestação do Coletivo de Mulheres Defensoras Públicas São Paulo no sentido de: “**(i) reforçar a importância do debate** acerca das propostas apresentadas pelos Núcleos Especializados de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres e de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial; **(ii) apoiar** a adoção de medidas concretas para a implementação de órgão permanente que fomenta políticas públicas de gênero e raça e **(iii) apoiar** a criação de normativas internas que visem assegurar a representatividade racial e paridade de gênero nos espaços de poder da Defensoria Pública do Estado de São Paulo”.

Outrossim, as Proponentes fizeram juntar aos autos os seguintes documentos:



1. **Resolução CSDP nº 210, de 07 de maio de 2021 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Tocantins** que dispõe sobre “A obrigatoriedade de inclusão do tema do racismo estrutural e relações de gênero nos concursos para ingresso na carreira de Defensor Público e Defensora Pública, bem como no concurso de seleção do quadro de pessoal”.

2. **Portaria nº 458/2021 de 12 de maio de 2021 da Defensoria Pública da Bahia** que “Institui a política de promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia”, a qual prevê, no seu art. 17 (caput e parágrafo único) que “Nos Concursos públicos, a Defensoria Pública deverá fomentar, qualificar e ampliar a inserção de conteúdo referente às relações étnico - raciais, a trajetória histórica da população negra no Brasil e na Bahia, e a sua contribuição decisiva para o processo civilizatório nacional, com base na legislação estadual e federal específicas” e que “Sempre que possível, a comissão dos concursos públicos deverá observar a equidade de gênero e raça em sua composição”.

3. Relatório do “*Fórum Defensoria Pública rumo à promoção do acesso à justiça com equidade racial*”, promovido conjuntamente pelo NUDDIR e pela Ouvidoria Geral da Defensoria Pública em 23.03.2021, e que “teve como objetivo colher contribuições da sociedade civil sobre como aprofundar a equidade racial na Defensoria Pública do Estado de São Paulo, a partir de três eixos: i) ações afirmativas; ii) ações de enfrentamento ao racismo institucional e iii) políticas de atendimento e acesso à justiça para a população negra, a partir das recomendações e análises do Relatório “*Dinâmicas de reprodução enfrentamento ao racismo institucional na Defensoria Pública*” produzido pela ONG Criola e pela Fórum Justiça. Destaca-se, quanto ao relatório em questão, que as propostas do NUDDIR e do NUDEM analisadas no processo em tela “dialogam com as propostas realizadas no Fórum”.

Por fim, esse relator se reuniu por diversas vezes com a Conselheira Cecília Cardoso Soares, que colaborou de modo **decisivo** na análise das questões trazidas nos autos e na formulação do presente voto e da minuta de deliberação anexa.

É o relatório do necessário. Passo a votar.

A fundamentação jurídica e fática trazida na proposta é mais do que suficiente para estatuir a necessidade de adoção de ações afirmativas que visem a superar os preconceitos e estereótipos vigentes na sociedade em geral e na Defensoria Pública do Estado de São Paulo em particular, os quais impõem a vigente ausência de representatividade adequada nos espaços de poder, assim entendida também a Banca Examinadora dos Concursos de Ingresso na carreira de Defensor/a Público/a.

Da mesma forma, partindo-se da noção de educação transformadora, é adequado pensar que incentivos à capacitação dos Defensores/as Públicos/as na temática da efetivação dos direitos humanos das mulheres e da população



negra e LGBTQIA+, seja antes do ingresso no concurso, seja posteriormente, é passo fundamental na superação das desigualdades de gênero e do racismo e lgbtqia+fobia estruturais na Instituição.

Aliás, a fundamentação trazida para os pleitos formulados é esteio para iniciativas semelhantes adotadas em várias outras Defensorias Públicas e instituições do sistema de justiça, valendo citar, nesse sentido, os seguintes exemplos:

1-) **Portaria nº 458/2021 de 12 de maio de 2021 da Defensoria Pública da Bahia**, que “Institui a política de promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia”:

“Art. 17 - Nos Concursos públicos, a Defensoria Pública deverá fomentar, qualificar e ampliar a inserção de conteúdo referente às relações étnico - raciais, a trajetória histórica da população negra no Brasil e na Bahia, e a sua contribuição decisiva para o processo civilizatório nacional, com base na legislação estadual e federal específicas”.

Parágrafo único - “Sempre Que possível, a comissão dos concursos públicos deverá observar a equidade de gênero e raça em sua composição”.

Art. 18. O (a) Defensor(a) Público(a) Geral, ao designar Defensores(as) Públicos(as) para o exercício de cargos ou funções de confiança, buscará garantir o acesso a pelo menos 50% de mulheres e 30% de pessoas negras.

Parágrafo único. O percentual mínimo de pessoas negras referido no caput será reavaliado a cada biênio, devendo ser majorado conforme se verifique o aumento da presença de pessoas negras nos cargos de defensor(a) público(a).”

2-) **Portaria nº 268/2022, de 08 de março de 2022, da Defensoria Pública da Bahia**, que “Institui a política de promoção da equidade de gênero e enfrentamento a todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres da Defensoria Pública do Estado da Bahia”:

“Art. 19. Nos concursos públicos, a Defensoria Pública deverá fomentar, qualificar e ampliar a inserção de conteúdo referente às questões de gênero, aos direitos sexuais e reprodutivos, ao enfrentamento à violência doméstica e familiar, ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e outros temas correlatos, com base nas normas internacionais, federais e estaduais específicas.

Parágrafo único. Sempre que possível, a comissão dos concursos públicos deverá observar a paridade de gênero em sua composição.



Art. 20. A Administração Superior da Defensoria Pública do Estado da Bahia buscará garantir, na distribuição dos cargos de confiança, o acesso a pelo menos 50% de mulheres e 30% de pessoas negras e 5% de pessoas com deficiência.

Parágrafo único. O percentual mínimo de pessoas negras e com deficiência referido no caput será reavaliado a cada biênio, devendo ser majorado conforme se verifique o aumento da presença de pessoas negras e com deficiência nos cargos de defensor(a) público(a).”

3-) Deliberação/CSDP nº 023, de 10 de maio de 2021, da Defensoria Pública do Estado do Mato Grosso do Sul, que “Aprova e torna público o Regulamento do XVIII Concurso Público de Provas e Títulos para provimento de cargos de Defensora Pública e Defensor Público do Estado de Mato Grosso do Sul, na classe de Defensora Pública e Defensor Público Substituto(a), e dá outras providências”:

“3.4 Deverá, preferencialmente, ser observada a paridade de gênero e raça na designação dos integrantes das bancas examinadoras.”

4-) Deliberação CS/DPPB PB nº 003/2021, da Defensoria Pública do Estado da Paraíba, que institui o “Regulamento do II concurso de ingresso na classe inicial da carreira da Defensoria Pública do Estado da Paraíba - aprova o regulamento do II concurso para ingresso na classe inicial da carreira da Defensoria Pública do Estado da Paraíba”:

“Art. 13 - Compete às Bancas Examinadoras:

(...)

§ 3º – Deverá ser observada a paridade de raça e gênero, observada a presença igual ou majoritária de examinadoras mulheres, na designação dos integrantes das Bancas Examinadoras.”

5-) Deliberação SECS/DPGERJ N° 140, de 16 de novembro de 2020, da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, que instituiu o “Regulamento do XXVII concurso de ingresso na classe inicial da carreira da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro”:

“Art. 13 - Compete às Bancas Examinadoras a elaboração de questões, seu exame e avaliação, no âmbito de suas matérias, conforme especifica o § 1º deste artigo.

(...)



§5º Deverá ser observada a paridade de raça e gênero, observada a presença igual ou majoritária de examinadoras mulheres, na designação dos integrantes das Bancas Examinadoras.

6-) Resolução CSDP nº 210, de 07 de maio de 2021 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Tocantins que dispõe sobre “A obrigatoriedade de inclusão do tema do racismo estrutural e relações de gênero nos concursos para ingresso na carreira de Defensor Público e Defensora Pública, bem como no concurso de seleção do quadro de pessoal”:

“Art. 1º. Os concursos públicos para ingresso na Carreira de Defensor Público e Defensora Pública do Estado e do Quadro de Pessoal da Defensoria Pública do Estado deverão abordar as seguintes temáticas em seus conteúdos programáticos:

I – racismo estrutural: inclusão e diversidade racial na sociedade.
II – relações de gênero e o status jurídico da mulher no direito brasileiro.

§1º. Cada grupo de disciplinas a serem avaliadas nos concursos públicos para ingresso na carreira de membro da Defensoria Pública deve conter ao menos um item de seu conteúdo programático que se relacionem com os temas acima elencados.

§2º. Incumbe ao presidente da banca examinadora ou, em sua ausência, o da comissão organizadora, zelar pelo cumprimento do disposto nesse artigo.

§3º A Banca examinadora deverá ser composta, no mínimo, por uma mulher e por uma pessoa negra, não podendo esses pré-requisitos serem cumulados unicamente por um integrante.

Art. 2º. No curso oficial de preparação à carreira dos membros da Defensoria Pública deve haver ao menos um módulo que aborde os temas dispostos no artigo antecedente ou outro tema relacionado à promoção de direitos humanos e inclusão de minorias sociais.”

7-) Resolução CSDP nº 22, de 09 de outubro de 2020 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Paraná que dispõe sobre “A obrigatoriedade de inclusão do tema do racismo estrutural e relações de gênero nos concursos para ingresso na carreira de Defensor Público e Defensora Pública, bem como no concurso de seleção do quadro de pessoal”:

“Art. 1º. Os concursos públicos para ingresso na Carreira de Defensor Público e Defensora Pública do Estado e do Quadro de Pessoal da Defensoria Pública do Estado deverão abordar as seguintes temáticas em seus conteúdos programáticos:

I – racismo estrutural: inclusão e diversidade racial na sociedade.



II – relações de gênero e o status jurídico da mulher no direito brasileiro.

§1º. Cada grupo de disciplinas a serem avaliadas nos concursos públicos para ingresso na carreira de membro da Defensoria Pública deve conter ao menos um item de seu conteúdo programático que se relacionem com os temas acima elencados.

§2º. Incumbe ao presidente da banca examinadora ou, em sua ausência, o da comissão organizadora, zelar pelo cumprimento do disposto nesse artigo.

Art. 2º. No Curso de Formação de membros da Defensoria Pública deve haver ao menos um módulo que aborde os temas dispostos no artigo antecedente.”

8-) Recomendação nº 85, de 12 de janeiro de 2021, do Conselho Nacional de Justiça, que “dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura”:

“Art. 1º Recomendar aos Tribunais de Justiça dos Estados, aos Tribunais Regionais Federais, aos Tribunais Regionais do Trabalho, aos Tribunais de Justiça Militar dos Estados e ao Superior Tribunal Militar que observem, nas vagas de suas indicações, composição paritária de gênero na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de seus respectivos concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura.”

9-) Portaria TSE nº 665 de 10 de setembro de 2020, do Tribunal Superior Eleitoral, que “Estabelece critérios para garantir a equidade de gênero nas ações institucionais e educacionais promovidas ou apoiadas pela Escola Judiciária do Tribunal Superior Eleitoral”:

“Art. 1º As ações institucionais e educacionais promovidas e/ou apoiadas pela Escola Judiciária Eleitoral do Tribunal Superior Eleitoral (EJE/TSE), na forma de cursos, concursos, congressos, seminários, palestras, especializações, debates, grupos de estudo e atividades socioeducativas, entre outros eventos ou fóruns de estímulo ao estudo, à discussão, à pesquisa e à produção científica em matéria eleitoral, deverão ter, no mínimo, 30% (trinta por cento) de mulheres na condição de palestrantes, expositoras, professoras, instrutoras, entrevistadas, coordenadoras, instrutoras e avaliadoras.



§ 1º Havendo apenas um participante em determinada ação, a EJE/TSE deverá priorizar a alternância de gênero em ações subsequentes de natureza assemelhada.”

10-) **Recomendação N° 79, de 30 de novembro de 2020, do Conselho Nacional do Ministério Público**, que “Recomenda a instituição de programas e ações sobre equidade gênero e raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados”:

“Recomenda:

Art. 1º A todos os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro que constituam programas e ações sobre gênero e sobre raça, para que elaborem, promovam e concretizem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre todas as pessoas no âmbito da Instituição, sem preconceitos de qualquer natureza ou quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 2º Para definição da política institucional de promoção de equidade de gênero, no âmbito do Ministério Público, recomenda-se que sejam consideradas as seguintes diretrizes:

I – fomentar a igualdade entre mulheres e homens em todos os âmbitos da vida funcional, especialmente nos órgãos de comando e de decisão, funções de chefia e de assessoramento, comissões e bancas examinadoras de concurso de ingresso, cursos de ingresso e vitaliciamento e de formação continuada, bem como em eventos institucionais e na representação institucional do Ministério Público;

II – fomentar a participação de mulheres nos processos e atos orientados à assunção de cargos eletivos na Administração Superior, assegurando medidas que permitam maior conciliação da carreira profissional com o papel social de cuidado com a família;

III – fomentar a inscrição e o ingresso de mulheres nos concursos públicos promovidos pelo Ministério Público;

IV – vedar questionamentos e abordagens por parte dos examinadores e instrutores do curso de ingresso e vitaliciamento que exponham a candidata a situações discriminatórias em face do gênero;

(...)

Art. 3º Recomenda-se que cada ramo ou unidade do Ministério Público proponha medidas e promova práticas adequadas para implementar a igualdade de gênero, tendo presentes a dimensão relacional do gênero e da diversidade entre as mulheres, dentre as quais se poderão adotar as seguintes:



- I – ações afirmativas, entendidas como o conjunto de medidas e de ações de caráter temporário que visam a acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens;
- II – medidas de participação equilibrada, correspondentes à presença de mulheres e de homens em todos os âmbitos de tomada de decisão;
- III – medidas de igualdade de oportunidades, com o objetivo de eliminar as disparidades nas relações de poder entre mulheres e homens;”

11-) Provimento N. 202/2020, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, que “Altera o art. 2º, o caput e o § 1º do art. 3º, e o caput do art. 7º, e revoga os §§ 1º e 3º do art. 7º do Provimento n. 146/2011, que ‘Dispõe sobre os procedimentos, critérios, condições de elegibilidade, normas de campanha eleitoral e pressupostos de proclamação dos eleitos nas eleições dos Conselheiros e da Diretoria do Conselho Federal, dos Conselhos Seccionais e das Subseções da Ordem dos Advogados do Brasil e da Diretoria das Caixas de Assistência dos Advogados e dá outras providências.’”:

“Art. 7º Para registro de chapa, que deverá atender ao percentual de 50% (cinquenta por cento) para candidaturas de cada gênero, e, ao mínimo, de 30% (trinta por cento) de advogados negros e de advogadas negras, assim considerados os(as) inscritos(as) na Ordem dos Advogados do Brasil que se classificam (autodeclaração) como negros(as), ou seja, pretos(as) ou pardos(as), ou definição análoga (critérios subsidiários de heteroidentificação), entre titulares e entre suplentes, o(a) interessado(a) deverá protocolar requerimento na Comissão Eleitoral, nos termos do art. 131, do Regulamento Geral e seus parágrafos.

Inegável, pois, que o avanço na direção proposta pelo NUDEM e pelo NUDDIR é seguro do ponto de vista jurídico e necessário do ponto de vista da superação da desigualdade estrutural que nos permeia enquanto Instituição do Sistema de Justiça, ainda regido por uma maioria de homens brancos cisgêneros e heterossexuais.

Penso, contudo, que sejam pertinentes alguns ajustes nas propostas formuladas. Senão, vejamos.

Primeiramente, é preciso enfatizar que a Deliberação nº 10/2006, que regulamenta o concurso de ingresso, não prevê a metodologia de escolha dos/as Defensores/as Públicos/as para a Banca Examinadora.



Isso, ao longo dos anos, fez com que o Conselho adotasse posturas diversas sobre essa escolha.

Do I ao V Concurso, as bancas examinadoras eram escolhidas mediante indicação direta do Conselheiro Relator e/ou dos outros Conselheiros sem abertura de inscrições.

A partir do VI Concurso, passou-se a abrir inscrições para interessados/as, sendo que no VI e VII Concurso a escolha dentre os Interessados/as se deu por critérios objetivos relativos à comparação dos currículos acadêmicos e funcionais dos/as inscritos/as trazida detalhadamente nos bem fundamentados votos do relator Conselheiro Rafael Bessa Yamamura, que destacou, ainda, a inconveniência de Defensores/as em estágio probatório serem examinadores, dado que podem não ser confirmados na carreira o que criaria uma situação de iniquidade (um/a examinador/a do concurso de ingresso na carreira que, posteriormente, não é confirmado/a na mesma carreira).

Por fim, no VIII Concurso de Ingresso, o Conselho manteve a praxe de abrir inscrições de Interessados/as, mas, em movimento de retrocesso quanto à transparência e fundamentação de suas decisões, procedeu a escolha dentre os/as inscritos/as sem qualquer fundamentação por parte da relatoria, mediante simples indicações de nomes.

Nesse cenário, visando avançar para um modelo de Banca Examinadora mais plural e inclusivo, penso seja necessário adaptar a Deliberação CSDP nº 10/2006 de forma a prever, minimamente, o procedimento de escolha dos/as examinadores/as e a necessidade de fundamentação de tais escolhas, como forma, inclusive, de efetivar as cotas que se pretende instituir.

Por outro lado, no quanto toca as cotas em si, para além da paridade de gênero, entendo que devemos estabelecer um paralelismo com as cotas existentes no concurso de ingresso pela Deliberação CSDP nº 10/2006, que, em certa medida e sem descurar de futuros avanços, atendem as balizas consolidadas, inclusive por pesquisas internas e estudos sobre as dificuldades de acesso ao funcionalismo público.

Assim, para além da previsão de cotas para pessoas portadoras de necessidades especiais, cabe prever que a Presidência da Banca Examinadora, ao deferir ou não uma inscrição pela cota destinada às pessoas negras e indígenas, contará com o suporte técnico da Comissão Especial para a política de cotas étnico-raciais prevista na Deliberação CSDP nº 10/2006, tal qual ocorre em relação as cotas para ingresso na Defensoria Pública.

Quanto a abordagem de gênero, raça e diversidade sexual e suas interseccionalidades de maneira transversal nas matérias avaliadas no concurso de ingresso na carreira, estou de acordo com a proposta formulada, pois, na linha do



sustentado pelas Proponentes, tal medida favorece a superação de estereótipos e preconceitos, fomentando o acesso à justiça de mulheres, negros e pessoas LGBTQIA+, além de atender às recomendações internacionais para superação do preconceito e ao disposto no artigo 37 da CF, segundo o qual a investidura em cargo público depende de aprovação em concurso adequado à natureza e complexidade da função.

Sem embargo, até porque parte-se do princípio de que grande parte dos/as Defensores/as da carreira não possuem o letramento adequado/atualizado nessas questões, o que não difere dentre aqueles/as que irão compor as bancas examinadoras dos concursos, penso seja conveniente que, logo em seguida à formação da banca e antes da publicação do edital, os/as escolhidos/as frequentem curso de atualização nessas temáticas fornecido pela EDEPE.

Por fim, quanto à previsão de estímulo interno aos/as membros/as da carreira para que se atualizem na temática de gênero, raça e diversidade sexual, penso que a existência do estímulo em si seja salutar, porém ousa divergir das Proponentes quanto à forma em que tal estímulo se dará.

Isso porque, respeitado entendimento diverso, ao prever a participação em cursos sobre a temática de gênero, raça e diversidade sexual como requisito *obrigatório* para a promoção por merecimento na carreira, estar-se-ia criando uma hipótese de vedação à promoção por merecimento não prevista no parágrafo único do artigo 117 e no artigo 121 da Lei 988/06¹, o que não é possível sem que haja uma extrapolação do poder regulamentar deste Conselho Superior.

Destarte, entendo que o estímulo em questão deva se dar mediante a atribuição de pontuação diferenciada caso as atividades descritas no §1º, do artigo 7º, e no Anexo II, ambos da Deliberação CSDP nº 244/2012, digam respeito à temática de gênero, raça e diversidade sexual.

Outrossim, aproveitando a ideia central do processo em tela e visando estimular a participação de pessoas negras e indígenas em função primordial ao sistema de cotas da instituição, sugiro a atribuição de pontuação no grupo V do Anexo II da Deliberação CSDP nº 244/2012 as atuações como presidente/a e membro/a da Comissão Especial para a política de cotas étnico-raciais prevista na Deliberação CSDP nº 10/2006.

¹ “**Artigo 117** - Na promoção por merecimento, o Conselho Superior encaminhará ao Defensor Público-Geral do Estado, para elevação de um nível ao outro imediatamente superior, a lista dos candidatos classificados em ordem decrescente. **Parágrafo único** - Não poderão integrar a lista de promoção por merecimento: **1** - os Defensores Públicos que estiverem afastados do exercício de suas funções na Defensoria Pública do Estado; **2** - os membros do Conselho Superior. (...) **Artigo 121** - O Defensor Público que houver sofrido imposição de penalidade em processo administrativo disciplinar estará impedido de concorrer à promoção por merecimento pelo prazo de 2 (dois) anos, contados do cumprimento da pena.”



Assim, **voto** por acolher parcialmente o pedido das Coordenações do Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM – e do Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial – NUDDIR - , com as alterações descritas na minuta de deliberação anexa.

É como voto.

São Paulo, 24 de março de 2022.

Luís Gustavo Fontanetti Alves da Silva
Conselheiro Relator



Deliberação CSDP n.º, de de

Altera a Deliberação CSDP n.º 10, de 30 de junho de 2006, que estabelece regras para a realização do concurso de ingresso para a Carreira de Defensora Pública e Defensor Público do Estado de São Paulo, e a Deliberação CSDP n.º 244, de 24 de fevereiro de 2012, que regulamenta o concurso de promoção na carreira de Defensora Pública e Defensor Público do Estado de São Paulo.

CONSIDERANDO o poder normativo interno do Conselho Superior, conferido pelo artigo 31, inciso III, da Lei Complementar Estadual n.º 988/06;

CONSIDERANDO que dentre as atribuições normativas do Conselho Superior está a de deliberar sobre a abertura e organização de concurso de ingresso na carreira de Defensora Pública e Defensor Público, cabendo-lhe privativamente indicar as matérias sobre as quais versarão as provas e constituir a Banca Examinadora, nos termos do artigo 31, inciso XVII, da Lei Complementar Estadual n.º 988/06, regulamentado pelo artigo 2º, incisos II e III, da Deliberação CSDP n.º 10, de 30 de junho de 2006 (com redação dada pela Deliberação CSDP n.º 142/09);

CONSIDERANDO a ausência de norma específica deste Colegiado no tocante aos requisitos a serem observados para a escolha dos membros da Banca Examinadora, bem ainda a previsão de necessidade de fundamentação de sobredita decisão;

CONSIDERANDO que dentre as atribuições normativas do Conselho Superior está a de disciplinar a promoção das Defensoras Públicas e Defensores Públicos segundo critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente, nos termos dos artigos 114, 116 e 119 da Lei Complementar Estadual n.º 988/06, regulamentada pela Deliberação CSDP n.º 244 de 24 de fevereiro de 2012;



CONSIDERANDO que a dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado Democrático de Direito, e que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme artigo 1º, inciso III, e artigo 3º, IV da Constituição Federal;

CONSIDERANDO a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, nos termos do artigo 5º, I, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que, de acordo com os artigos 1º ao 6º da Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada pelo Brasil em 1981, os Estados-parte concordam em adotar medidas apropriadas a fim efetivar os avanços das mulheres, sob a forma de medidas constitucionais, legislativas, administrativas e outras, incluindo medidas especiais temporárias, tais como ação afirmativa, modificação de padrões sociais e culturais de conduta;

CONSIDERANDO que, de acordo com os artigos 7º a 9º da Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), os Estados-parte se comprometem a eliminar a discriminação contra a mulher na vida pública e política; e de acordo com os artigos 10 a 14 da mesma normativa, os Estados-parte são chamados a eliminar a discriminação na educação, no trabalho, na saúde, na vida cultural, social e econômica das mulheres;

CONSIDERANDO que a Recomendação Geral n.º 33 do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, que trata do acesso das mulheres à justiça, recomenda, em seu item 29, alínea (f), que os Estados partes proporcionem programas de capacitação para juízes, promotores, advogados e funcionários encarregados de fazer cumprir a lei sobre a aplicação dos instrumentos jurídicos internacionais relacionados aos direitos humanos, incluindo a Convenção e a jurisprudência do Comitê, bem como a aplicação da legislação proibindo a discriminação contra as mulheres;



CONSIDERANDO que a Agenda 2020 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas – ONU traz, tem como meta n.º 20, “*trabalhar para um aumento significativo dos investimentos para superar o hiato de gênero e fortalecer o apoio a instituições em relação à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos âmbitos global, regional e nacional*”;

CONSIDERANDO que a Lei n.º 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, dispõe, em seu artigo 4º, incisos III, IV e V, que a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; da modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; e da eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

CONSIDERANDO que a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial dispõe, em seu artigo II. 2., que os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais;

CONSIDERANDO que a Resolução 68/237 da ONU, proclamou o período compreendido entre os anos de 2015 e 2024 como a Década Internacional de Afrodescendentes, apontando como principais objetivos específicos “*o fortalecimento de ação e cooperação nacional, regional e internacional para total inclusão da população afrodescendente ao exercício dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos, e sua participação integral e igualitária em todos os aspectos da sociedade*”; “*a promoção de maior letramento e respeito pelas diversas heranças, culturas e contribuições dos afrodescendentes para o desenvolvimento das sociedades*”; e “*a adoção e fortalecimento dos arcabouços legais nacionais, regionais e*



internacionais à Declaração de Durban e Programa de Ação e a Convenção para Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, bem como a garantia de sua implementação;

CONSIDERANDO que a Declaração de Durban, adotada em 08 de setembro de 2001, reconhece que a participação igualitária de todos os indivíduos e povos na formação de sociedades justas, equitativas, democráticas e inclusivas pode contribuir para um mundo livre do racismo, da discriminação racial, da xenofobia e de intolerância correlata; enfatizando a importância da participação equitativa de todos, sem qualquer discriminação, nas tomadas de decisão tanto locais quanto globais;

CONSIDERANDO que o Programa 2034 “Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial, em seu Objetivo 0776 prevê a instituição de “*medidas de prevenção e enfrentamento do racismo institucional, fomentando a valorização da pluralidade etnicorracial em instituições públicas e privadas*”;

CONSIDERANDO que, dentre os Princípios de Yogyakarta, consta, no Princípio 2, (c) e (f) que os Estados deverão adotar legislação adequada e outras medidas para proibir e eliminar a discriminação nas esferas pública e privada por motivo de orientação sexual e identidade de gênero; e implementar todas as ações apropriadas, inclusive programas de educação e treinamento, com a perspectiva de eliminar atitudes ou comportamentos preconceituosos ou discriminatórios, relacionados à ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero;

CONSIDERANDO que, conforme dispõe o Princípio 1 (d) dos Princípios de Yogyakarta, os Estados deverão integrar às políticas de Estado e ao processo decisório uma abordagem pluralista que reconheça e afirme a inter-relacionalidade e indivisibilidade de todos os aspectos da identidade humana, inclusive aqueles relativos à orientação sexual e identidade de gênero;



DELIBERA:

Artigo 1º - O artigo 12 da Deliberação CSDP n.º 10/2006 passa a vigorar com as seguintes alterações, com renumeração do atual §2º, que passa a constar como §11:

“Artigo 12. A Banca Examinadora é órgão auxiliar, de natureza transitória, constituída de integrantes da Carreira de Defensor Público do Estado e de um representante da Ordem dos Advogados do Brasil, sob a Presidência de um dos membros da Carreira, indicado pelo Conselho Superior. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 307, de 19 de novembro de 2014)*

~~§ 1º - O Diretor da Escola da Defensoria Pública do Estado integrará a Comissão de Concurso. *(Redação revogada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009)*~~

~~§ 2º - Na hipótese de superveniente incapacidade ou impedimento ou qualquer outro fato gerador de afastamento de quaisquer integrantes da Comissão, o Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado providenciará, se necessária, a substituição, qualquer que seja a fase do concurso, sem prejuízo dos atos já praticados.~~

§1º - Após a escolha da Presidência da Banca Examinadora, o Conselho Superior fará abrir inscrições para manifestação de Defensoras Públicas e Defensores Públicos interessados/as em participar da Banca Examinadora.



§2º - A escolha de integrantes da Banca Examinadora deverá ser devidamente fundamentada pelo Conselho Superior, levando-se em consideração o currículo funcional e acadêmico dos/as candidatos/as à posição, com a ressalva de que as inscrições não vinculam a escolha definitiva pelo colegiado, nos termos do art. 31, inciso XVIII da Lei Complementar n.º 988/06;

§ 3º - Para a composição da Banca Examinadora, o Conselho Superior deverá observar a paridade de gênero, cota de 20% para negros e indígenas e 5% para pessoa com deficiência;

§4º - As inscrições a que se referem o §1º deverão ser acompanhadas do currículo acadêmico e funcional do/a interessado/a;

§5º - A concorrência às vagas reservadas para pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência pelo sistema de cotas é facultativa, e, sendo essa a opção do/a interessado/a, deve ser declarada no momento da inscrição;

§6º - Para fins da reserva de vagas para pessoas negras e indígenas previstas no §3º, considera-se negro/a (preto/a ou pardo/a) e/ou indígena o/a interessado/a que assim se declare no momento da inscrição e tenha sua autodeclaração ratificada pela Presidência da Banca Examinadora, que contará com apoio de caráter consultivo da Comissão Especial prevista no artigo 5º, no caso de dúvida;



§7º - Para fins da reserva de vagas para pessoa com deficiência, prevista no §3º, considera-se pessoa com deficiência, nos termos do art. 1º da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

§8º - O/A interessado/a em se inscrever pela reserva de vagas para pessoa com deficiência prevista no §3º deverá assim se declarar, nos termos do §7º, no momento da inscrição, bem como juntar laudo médico expedido no prazo máximo de 02 anos, com assinatura e carimbo físicos ou digitais, a depender da via, e número do CRM do/a médico/a emitente, comprovando a condição de pessoa com deficiência, também nos termos do §7º;

§9º - A impossibilidade de cumprimento no disposto no §3º deverá ser devidamente justificada pelo Conselho Superior.

§10 Composta a Banca Examinadora, os/as integrantes deverão atender a curso de letramento nas temáticas do racismo, das relações de gênero, e da diversidade sexual, a ser organizado e ministrado pela EDEPE.

§11 - Na hipótese de superveniente incapacidade ou impedimento ou qualquer outro fato gerador de afastamento



de quaisquer integrantes da Banca, o Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado providenciará, se necessária, a substituição, qualquer que seja a fase do concurso, sem prejuízo dos atos já praticados. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009)*

~~Artigo 5º. A Comissão de Concurso é órgão incumbido de processar o certame, cabendo-lhe formular as questões, realizar as provas escritas e oral, arguir os candidatos, aferir os títulos e emitir os julgamentos mediante atribuição de notas.~~

~~Artigo 5º. A Banca Examinadora é órgão incumbido de processar o certame, cabendo-lhe formular as questões, realizar as provas escritas e oral, julgar os recursos interpostos, arguir os candidatos, aferir os títulos e emitir os julgamentos mediante atribuição de notas. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009)*~~

Artigo 2º - Inclui-se o artigo abaixo, que passa a constar como artigo 13 da Deliberação CSDP n.º 10/2006;

“Artigo 13. Aplicam-se aos/às integrantes da Banca Examinadora os motivos de suspeição e de impedimento previstos nos artigos 134 e 135 do Código de Processo Civil;

I - 1º Também constituem motivos de impedimento:

§1º estar a Defensora Pública ou o Defensor Público em cumprimento de estágio probatório;

§2º - exercício de magistério em cursos formais ou informais de preparação para concurso público de ingresso na Defensoria Pública de qualquer Estado da Federação, até 3 (três) anos após cessar a referida atividade;



§3º - a participação societária, como administrador/a, ou não, em cursos formais ou informais de preparação para ingresso na Defensoria Pública até 3 (três) anos após cessar a referida atividade, ou contar com parentes nestas condições, até terceiro grau, em linha reta ou colateral;

§4º - a existência de cônjuge, companheira, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, cuja inscrição haja sido deferida;

II – Os motivos de suspeição e de impedimento deverão ser comunicados à Presidência da Banca Examinadora, por escrito, até 5 (cinco) dias úteis após a publicação da relação dos candidatos inscritos no Diário Oficial.”

Artigo 3º - Renumerem-se os artigos 13 a 20 da Deliberação CSDP n.º 10, de 30 de junho de 2006, para que passem a constar como 14 a 21.

Artigo 4º - Inclui-se o artigo abaixo, que passa a constar como artigo 22 da Deliberação CSDP n.º 10/06:

“Artigo 22 – O conteúdo programático do edital deverá abordar as temáticas do racismo, relações de gênero e da diversidade sexual, bem como o status jurídico das mulheres, negros, indígenas e LGBTQIA+ em todas as matérias constantes do artigo 18 e suas alíneas, do artigo 19, I e do artigo 20, I.

Parágrafo único. Incumbe à Presidência da Banca Examinadora ou, em sua ausência, à Presidência da Comissão Organizadora, zelar pelo cumprimento no disposto no parágrafo anterior.”

Artigo 5º - Renumerem-se os artigos 21 a 41 da Deliberação CSDP n.º 10, de 30 de junho de 2006, para que passem a constar como 23 a 43.



Artigo 6º - O artigo 7º, §1º, inciso VIII, da Deliberação CSDP n.º 244/12, passa a vigorar com as seguintes alterações, com renumeração das alíneas atuais, para fazer refleti-las:

“Artigo 7º - No ato da inscrição para promoção por merecimento o candidato deverá instruir o requerimento com os seguintes documentos:

VIII - comprovante de participação, acompanhado em qualquer caso de relato circunstanciado do seu desempenho, em apartado, das seguintes atividades:

~~a) atividade extraordinária não gratificada relacionada às atribuições institucionais da Defensoria Pública, previstas no artigo 5º da Lei Complementar nº 988, de 09 de janeiro de 2006;~~

a) atuação como Conselheiro eleito do Conselho Superior da Defensoria Pública; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)*

~~b) atuação em Núcleo Especializado da Defensoria Pública;~~

b) atuação como membro ou colaborador de Núcleo Especializado da Defensoria Pública, ainda que cumulativamente ao exercício da função de coordenação ou coordenação auxiliar; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 269, de 05 de abril de 2013)*

c) atuação na CAEP – Comissão de Acompanhamento do Estágio Probatório;



- d) participação em Pré-Encontro Estadual de Defensores Públicos;
- e) participação em Encontro Estadual de Defensores Públicos;
- f) participação na organização de Pré-Conferência Estadual da Defensoria Pública, e (Redação retificada de ofício, conforme processo CSDP nº 211/13)
- g) participação em Conferência Estadual da Defensoria Pública.
- h) atuação como Presidente da Comissão Processante Permanente da Defensoria Pública; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)*
- i) atuação como Defensor Público Assistente da Escola da Defensoria Pública, desde que não esteja integralmente afastado de suas atribuições ordinárias; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)*
- j) atuação como Presidente da Comissão de Prerrogativas da Defensoria Pública do Estado; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)*
- k) atuação como membro da Comissão de Prerrogativas da Defensoria Pública do Estado; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)*
- l) **Atuação como Presidente/a da Comissão Especial para a política de cotas étnico-raciais para o concurso de ingresso na carreira de Defensora Pública e Defensor Público; e/ou para todos os demais concursos e processos de seleção de servidores/as e/ou estagiários/as da Instituição;**
- m) **Atuação como membro/a da Comissão Especial para a política de cotas étnico-raciais para o concurso de ingresso na**



carreira de Defensora Pública e Defensor Público; e/ou para todos os demais concursos e processos de seleção de servidores/as e/ou estagiários/as da Instituição;

n) atuação como Subouvidor; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017*)

o) atuação como integrante de Conselho Estadual na condição de membro ou conselheiro titular, indicado pela Defensoria Pública-Geral ao Governo do Estado, desde que não perceba qualquer remuneração ou verba indenizatória para esta finalidade, exceto diárias; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017*)

p) outras atividades extraordinárias não gratificadas relacionadas às atribuições institucionais da Defensoria Pública, previstas no artigo 5º da Lei Complementar estadual nº 988, de 09 de janeiro de 2006; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017*)

q) atuação como Coordenador de curso de especialização do programa de Pós-Graduação *lato sensu* da EDEPE; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021*)

r) atuação como Coordenador Adjunto de curso de especialização do programa de Pós-Graduação *lato sensu* da EDEPE; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021*)

s) participação, como professor, do corpo docente de curso de Pós-Graduação *lato sensu* da EDEPE; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021*)



t) participação em grupo de pesquisa vinculado à EDEPE.
(Redação dada pela Deliberação CSDP n° 389, de 30 de abril de 2021)”

Artigo 7º - No anexo II da Deliberação CSDP n.º 244/12, o “GRUPO I – PARTICIPAÇÃO ACADÊMICA, COM APRIMORAMENTO DA CAPACITAÇÃO – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS”, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“CONCURSO DE PROMOÇÃO NA CARREIRA DE DEFENSOR PÚBLICO DO ESTADO ESCALA DE PONTUAÇÃO POR MERECIMENTO

GRUPO I – PARTICIPAÇÃO ACADÊMICA, COM APRIMORAMENTO DA CAPACITAÇÃO – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS

I – Do artigo 7º, §1º, inciso I:

- 1) Curso de aperfeiçoamento com carga horária inferior a 40 horas: 0,2 (dois décimos) ponto;
- 2) Curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 40 e inferior a 180 horas: 0,5 (cinco décimos) ponto;
- 3) Curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 e inferior a 360 horas: 1,0 (um) ponto;
- 4) Curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 360 horas: 3,5 (três inteiros e cinco décimos) pontos;
- 5) Curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 360 horas, que tenha por objeto de pesquisa o tema “Defensoria Pública”: 4,0 (quatro) pontos.



Parágrafo único. Caso os cursos de aperfeiçoamento descritos nos itens acima tenham como conteúdo temáticas relacionadas à discriminação de gênero, raça/etnia e/ou diversidade sexual, a respectiva pontuação será aumentada em 1,0 (um) ponto.

II – Do artigo 7º, §1º, inciso II:

- 1) Formação em curso da Língua Brasileira de Sinais –LIBRAS, com carga horária mínima de 60 horas: 1,0 (um) ponto;
- 2) Formação em curso com objetivo específico de inclusão de pessoas com deficiência, com carga horária mínima de 60 horas: 1,0 (um) ponto.

III – Do artigo 7º, §1º, inciso III:

- 1) Obtenção do título de Doutor: 5,5 (cinco inteiros e cinco décimos) pontos;
- 2) Obtenção do título de Doutor, cuja Tese de Doutorado ou equivalente tenha por objeto de pesquisa o tema “Defensoria Pública”, “Raça”, “Etnia”, “Gênero” e/ou “Diversidade Sexual”: 6,0 (seis) pontos;
- 3) Obtenção do título de Mestre: 4,5 (quatro inteiros e cinco décimos) pontos;
- 4) Obtenção do título de Mestre cuja Dissertação de Mestrado ou equivalente tenha por objeto de pesquisa o tema “Defensoria Pública”, “Raça”, “Etnia”, “Gênero” e/ou “Diversidade Sexual”: 5,0 (cinco) pontos;



- 5) Obtenção do título de Especialista, mediante conclusão de curso de pós-graduação lato sensu: 3,5 (três inteiros e cinco décimos) pontos;
- 6) Obtenção do título de Especialista, mediante conclusão de curso de pós-graduação lato sensu cujo trabalho de conclusão de curso tenha por objeto de pesquisa o tema “Defensoria Pública”, "Raça", "Etnia", "Gênero" e/ou "Diversidade Sexual": 4,0 (quatro) pontos.
- 7) Conclusão de curso de pós-doutorado: 3,5 (três inteiros e cinco décimos) pontos.
- 8) Conclusão de curso de pós-doutorado cuja pesquisa tenha por objeto o tema “Defensoria Pública”, "Raça", "Etnia", "Gênero" e/ou "Diversidade Sexual": 4,0 (quatro) pontos.

Artigo 8º - No anexo II da Deliberação CSDP n.º 244/12, o “GRUPO II - PRODUÇÃO E DIFUSÃO DA ESCRITA, COM TRABALHOS JURÍDICOS PARA O PÚBLICO INTERNO E EXTERNO - MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS”, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“GRUPO II – PRODUÇÃO E DIFUSÃO DA ESCRITA, COM TRABALHOS JURÍDICOS PARA O PÚBLICO INTERNO E EXTERNO – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS: *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)*

I – Do artigo 7º, §1º, inciso IV – tese apresentada e aprovada em congresso científico ou acolhida por Comissão de Seleção da EDEPE:

- 1) De autoria individual: 1,0 (um) ponto;



2) De autoria coletiva: 0,5 (cinco décimos) ponto;

Parágrafo único. Caso as teses descritas nos itens acima tenham como conteúdo temáticas relacionadas à discriminação de gênero, raça/etnia e/ou diversidade sexual, a respectiva pontuação será aumentada em 1,0 (um) ponto.

II – Do artigo 7º, §1º, inciso V – trabalho forense, parecer, estudo ou artigo:

1) De autoria individual: 1,0 (um) ponto;

2) De autoria coletiva: 0,5 (cinco décimos) ponto;

Parágrafo único. Caso o trabalho forense, parecer, estudo ou artigo descrito nos itens acima tenham como conteúdo temáticas relacionadas à discriminação de gênero, raça/etnia e/ou diversidade sexual, a respectiva pontuação será aumentada em 1,0 (um) ponto.

III – Do artigo 7º, §1º, inciso IX – participação como integrante de Comissão Editorial da EDEPE: 0,5 (cinco décimos) ponto por ano de participação.”

Artigo 9º - No anexo II da Deliberação CSDP n.º 244/12, o “GRUPO III – EDUCAÇÃO EM DIREITOS, MINISTRANDO PALESTRAS – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS”, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“GRUPO III – EDUCAÇÃO EM DIREITOS, MINISTRANDO PALESTRAS – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS: (Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)



I – Do artigo 7º, §1º, inciso VII:

1) Palestra ou curso ministrado em evento de Educação em Direitos ou sobre tema afeto às atribuições da Defensoria Pública: 0,5 (cinco décimos) ponto;

2) Curso de preparação ou aperfeiçoamento ministrado a estagiários ou servidores da Defensoria Pública: 0,2 (dois décimos) ponto.

Parágrafo único. Caso a palestra ou curso descrito nos itens acima tenham como conteúdo temáticas relacionadas à discriminação de gênero, raça/etnia e/ou diversidade sexual, a respectiva pontuação será aumentada em 1,0 (um) ponto.”

Artigo 10 - No anexo II da Deliberação CSDP n.º 244/12, o “GRUPO IV – PRÓ-ATIVIDADE, REVELADA NA CRIAÇÃO DE FORMAS DE ATUAÇÃO DIGNAS DE PREMIAÇÃO OU ATRAVÉS DA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE EXTRAORDINÁRIA EM ESPAÇOS DE RELEVÂNCIA INSTITUCIONAL – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS”, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“GRUPO IV – PRÓ-ATIVIDADE, REVELADA NA CRIAÇÃO DE FORMAS DE ATUAÇÃO DIGNAS DE PREMIAÇÃO OU ATRAVÉS DA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE EXTRAORDINÁRIA EM ESPAÇOS DE RELEVÂNCIA INSTITUCIONAL – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS: (Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)

I – Do artigo 7º, §1º, inciso VI – obtenção de prêmio:

1) Por atividade individual: 2,0 (dois) pontos;

2) Por atividade coletiva: 1,0 (um) ponto.



Parágrafo único. Caso o prêmio tenha sido obtido por atuação envolvendo temáticas relacionadas à discriminação de gênero, raça/etnia e/ou diversidade sexual, a respectiva pontuação será aumentada em 1,0 (um) ponto.

II – Do artigo 7º, §1º, inciso VIII:

- 1) Participação no Pré-Encontro Estadual de Defensores Públicos (alínea “d”): 1,0 (um) ponto, limitado a uma atividade por ano;
- 2) Participação no Encontro Estadual de Defensores Públicos (alínea “e”): 1,0 (um) ponto;
- 3) Participação na organização da Pré-Conferência estadual (alínea “f”): 1,0 (um) ponto;
- 4) Participação na Conferência Estadual da Defensoria Pública (alínea “g”): 0,5 (cinco décimos) ponto;”

Artigo 11 - No anexo II da Deliberação CSDP n.º 244/12, o “GRUPO IV – PRÓ-ATIVIDADE, REVELADA NA CRIAÇÃO DE FORMAS DE ATUAÇÃO DIGNAS DE PREMIAÇÃO OU ATRAVÉS DA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE EXTRAORDINÁRIA EM ESPAÇOS DE RELEVÂNCIA INSTITUCIONAL – MÁXIMO DE 6,0 (SEIS) PONTOS”, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“GRUPO V – PRÓ-ATIVIDADE REVELADA NA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE EXTRAORDINÁRIA, COM CARÁTER PROLONGADO, EM ESPAÇOS DE RELEVÂNCIA INSTITUCIONAL – MÁXIMO DE 24,0 (VINTE E QUATRO) PONTOS: (Redação dada pela Deliberação CSDP nº 346, de 24 de novembro de 2017)



I – Do artigo 7º, §1º, inciso VIII:

- 1) Atuação como Conselheiro eleito do Conselho Superior da Defensoria Pública (alínea “a”): 12,0 (doze) pontos por ano de atuação;
- 2) Participação como membro ou colaborador de Núcleo Especializado da Defensoria Pública (alínea “b”): 2,0 (dois) pontos por ano de atuação;
- 3) Participação na Comissão de Acompanhamento de Estágio Probatório (alínea “c”): 0,5 (cinco décimos) ponto por semestre;
- 4) Atuação como Presidente da Comissão Processante Permanente da Defensoria Pública (alínea “h”): 12,0 (doze) pontos por ano de atuação;
- 5) Atuação como Diretor Assistente da EDEPE, desde que não esteja integralmente afastado de suas atribuições ordinárias (alínea “i”): 12,0 (doze) pontos por ano de atuação;
- 6) Atuação como Presidente da Comissão de Prerrogativas (alínea “j”): 12,0 (doze) pontos por ano de atuação;
- 7) Atuação como Membro da Comissão de Prerrogativas (alínea “k”): 2,0 (dois) pontos por ano de atuação;
- 8) Atuação como Presidente/a da Comissão Especial para a política de cotas étnico-raciais para o concurso de ingresso na carreira de Defensora Pública e Defensor Público; e/ou para todos os demais concursos e processos de seleção de servidores/as e/ou estagiários/as da Instituição: 12,0 (doze) pontos por ano de atuação (alínea “l”);



- 9) Atuação como Membro/a da Comissão Especial para a política de cotas étnico-raciais para o concurso de ingresso na carreira de Defensora Pública e Defensor Público; e/ou para todos os demais concursos e processos de seleção de servidores/as e/ou estagiários/as da Instituição: 2,0 (dois) pontos por ano de atuação (alínea “m”);
- 10) Atuação como Subouvidor (alínea “n”): 2,0 (dois) pontos por ano de atuação;
- 11) Atuação como integrante de Conselho Estadual (alínea “o”): 2,0 (dois) pontos por ano de atuação;
- 12) Outras atividades extraordinárias não gratificadas relacionadas às atribuições institucionais da Defensoria Pública, definidas pelos órgãos da Administração Superior ou pela EDEPE (alínea “p”): 1,0 (um) ponto por ano ou por atividade, conforme o caso;
- 13) atuação como Coordenador de curso de especialização do programa de Pós-Graduação *lato sensu* da EDEPE, desde que não tenha recebido qualquer gratificação ou vantagem pecuniária: 12,0 (doze) pontos a cada edição do curso; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021*)
- 14) atuação como Coordenador Adjunto de curso de especialização do programa de Pós-Graduação *lato sensu* da EDEPE, desde que não tenha recebido qualquer gratificação ou vantagem pecuniária: 6,0 (seis) pontos a cada edição do curso; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021*)



15) participação, como professor, do corpo docente de curso de Pós-Graduação *lato sensu* da EDEPE, desde que não tenha recebido qualquer gratificação ou vantagem pecuniária pelas aulas ministradas: 2,0 (dois) pontos a cada edição do curso; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021)*

16) participação em grupo de pesquisa vinculado à EDEPE, desde que cumpridas as exigências do Ato da Direção da Escola da Defensoria Pública e não tenha havido qualquer outra forma de subsídio ou financiamento externo, nos termos do art. 5º, inciso I, do Regimento Interno da EDEPE: 2,0 (dois) pontos por ano de atuação. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 389, de 30 de abril de 2021)*”

Artigo 12 - Esta Deliberação entrará em vigor na data de sua publicação.