

**VOTO RELATOR**

Processo SEI [2021/0008625](#)

Interessado/a: Comissão Especial instituída pela Deliberação CSDP nº 307/14

Assunto: Relatório anual da Comissão Especial instituída pela Deliberação CSDP nº 307/14 (que altera a Deliberação CSDP nº 10, de 30 de junho de 2006, que estabelece regras para a realização do concurso de ingresso na Carreira de Defensor Público do Estado)

Excelentíssimas Senhoras Conselheiras,  
Excelentíssimos Senhores Conselheiros,

Trata-se de procedimento instaurado para analisar o relatório da Comissão Especial instituída pela Deliberação CSDP nº 307/2014, que contém avaliação e propostas de aperfeiçoamento da sistemática de ações afirmativas para pessoas negras e indígenas nos concursos de ingresso na carreira de Defensoras e Defensores Públicos do Estado, bem como de servidores. A íntegra do relatório e das propostas pode ser acessada diretamente em [0089126](#).

Na contextualização do documento, a Comissão afirma que há certa inserção da população negra nos cargos de piso da Defensoria Pública, porém essa representatividade não existiria nos cargos de maior prestígio. Indicam que embora a população do Estado tenha 34,6% de negros, esse grupo representa apenas 9% dos cargos de Defensoras e Defensores Públicos. Apontam que no Tribunal de Justiça de São Paulo há apenas 2,4% de magistradas e magistrados negros e no Ministério Público do Estado de São Paulo há apenas 4% de Promotoras e Promotores de Justiça negros.

Do ponto de vista do arcabouço normativo, o relatório aponta a Constituição Federal, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/2022) como supedâneos para as políticas de ações afirmativas.

Esta última norma, que tem estatura constitucional por força do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, além de prever expressamente a adoção de ações afirmativas, define a discriminação indireta da seguinte forma:

Artigo 1º (...)

2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Relembrem que o concurso público foi um passo importante para superar um sistema fortemente marcado por critérios pessoais, relacionados a laços de parentesco, amizade ou orientação política. Isso garantiu mais isonomia no acesso aos cargos públicos e foi importante para que parte da população negra chegasse às funções públicas.

Ressaltam que embora não existam impedimentos legais para acesso ao serviço público, *“as condições materiais da população negra em geral, herdadas dos séculos de exploração, não permitem que esta concorra em condições de igualdade com a população branca quando se colocam em disputa cargos públicos, em especial os do sistema de justiça”*.

Enfatizam que é impossível se falar em desigualdade social sem considerar as relações raciais, destacando que *“pretos e pardos compõem os extratos mais pobres da sociedade, recebendo salários inferiores e possuindo indicadores sociais e econômicos piores que a média nacional”*, e que também estão desproporcionalmente representados no sistema carcerário.

Discorrem sobre a melhoria dos indicadores raciais nas universidades públicas com a adoção da Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) e de programas de financiamento estudantil como PROUNI e FIES. A despeito disso, por ser uma política relativamente recente, há ainda poucas pessoas negras com diploma superior e poucos conseguem

realizar até mesmo a inscrição em concursos “pois os requisitos básicos para ingresso na carreira como três anos de atividade jurídica, a inscrição nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil, os gastos para a preparação para as provas e a necessidade de viagens limitam ainda mais o quadro de candidatos possíveis”.

Enfatizam que “[n]esse contexto histórico, é importante que a Defensoria Pública do Estado de São Paulo reafirme o seu compromisso com a implementação e efetividade das ações afirmativas de cunho étnico-racial, tendo em vista o papel fundamental que essas medidas especiais cumprem para a redução das desigualdades sociais e promoção de uma sociedade livre, justa e solidária, ambas finalidades institucionais da Defensoria Pública”.

A partir de vários exemplos de racismo no Brasil e no exterior, concluem que a “nossa conjuntura política e social atual impõe, enfim, às instituições públicas e privadas a adoção de políticas antirracistas enérgicas, concretas e que produzam resultados efetivos, para isso, é preciso que a Defensoria Pública do Estado de São Paulo não se contente com a mera edição de ‘legislações álibi’, pois a simples previsão formal de cotas étnico-raciais não é sinônimo de efetividade da política pública, bastando analisar os resultados dos últimos Concursos de Ingresso na Carreira de Defensor para que se chegue a tal conclusão”.

O relatório discorre sobre a formação da Comissão Especial e as diversas reuniões e atividades realizadas, apontando a dificuldade de participação das pessoas representantes da sociedade civil em razão de compromissos profissionais e acadêmicos. Dentre os diversos eventos, merece destaque da relatoria o seguinte:

*A professora Maria Aparecida Bento, com larga experiência em desenvolver programas de inclusão racial na iniciativa privada, descreveu os desafios de se implantar ações afirmativas. Salientou que o maior entrave para a aplicação das ações afirmativa é a resistência que elas geram nas organizações, majoritariamente formadas por pessoas brancas, em dividir espaços de poder, sendo que certos movimentos, aparentemente neutros, são tomados a fim de impedir a eficácia das ações afirmativas, sendo importante a diversidade também nos postos de direção do órgão.*

*A citada professora, maior expoente dos estudos sobre Branquidade nas organizações empresariais e no poder público do Brasil, apresentou dois aspectos fundamentais que caracterizam o fenômeno que ela denominou, em suas pesquisas, de “pacto narcísico da branquitude”: a) a afirmação cotidiana, explícita ou velada, da superioridade moral, intelectual e estética do branco, o que faz com que pessoas brancas resistam à convivência, em níveis igualitários de poder, com pessoas negras ; b) a negação sistemática e dissimulação do racismo, ao mesmo tempo em que os interesses de grupos racialmente privilegiados convergem para produzir a discriminação racial.*

Apontam que no atual modelo da Comissão Especial seus integrantes atuam sem prejuízo das atribuições ordinárias, prejudicando o tempo disponível para se dedicarem efetivamente ao encargo. Reiteram a manifestação de junho de 2021 na qual discorrem sobre a necessidade de criação de uma coordenadoria de ações afirmativas no âmbito da Administração Superior.

No que toca ao VIII Concurso de Ingresso na Carreira de Defensora e Defensor Público do Estado, destacam que em razão do fracasso das cotas étnico-raciais no concurso anterior, havia sido aprovada a Deliberação CSDP nº 358/2018 que introduziu as seguintes modificações:

- Realização da banca de heteroidentificação após o resultado das provas escritas;
- Previsão de regra de alternância e proporcionalidade para convocação e nomeação;
- Habilitação para segunda e terceira provas escritas de candidatas e candidatos que acertassem ao menos duas questões em cada matéria e ao menos 35 questões em toda a primeira prova (anteriormente eram 44 acertos);
- Habilitação para a prova oral de candidatas e candidatos que obtivessem nota mínima igual a três em cada matéria e média igual ou superior a quatro nas provas escritas (anteriormente a média era cinco);
- Aprovação de candidatas e candidatos que obtivessem nota mínima igual a três em cada matéria e média igual ou superior a quatro na prova oral (anteriormente a média era cinco);
- O não atingimento da nota mínima em apenas uma matéria na primeira, segunda ou terceira provas escritas ou da prova oral, não implicaria inabilitação ou reprovação;
- Não aplicação dos redutores para acesso à segunda e à terceira prova escrita, bem como à prova oral, às candidatas e candidatos inscritos para vagas reservadas para pessoas negras, indígenas ou com deficiência, que seriam convocadas em lista específica, desde que atingidas as notas mínimas, sem prejuízo de estarem também na lista geral.

O edital do VIII Concurso previa 40 vagas, com reserva de 20% para pessoas negras ou indígenas e 5% para pessoas com deficiência. A taxa de inscrição era de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) com previsões de

hipóteses de isenção e redução. Houve um total de 9.444 inscrições, das quais 184 de pessoas com deficiência e 795 de pessoas negras ou indígenas.

Na primeira prova escrita, com 88 questões de múltipla escolha a serem respondidas em quatro horas e meia, foram habilitadas 492 pessoas na lista geral, incluindo uma pessoa com deficiência e 18 pessoas negras e indígenas. Nas listas específicas das vagas reservadas foram habilitadas 43 pessoas com deficiência e 297 pessoas negras e indígenas.

Após a segunda e a terceira provas escritas, contendo questões dissertativas e peças processuais, foram habilitadas 64 pessoas na lista geral e duas pessoas na lista de vagas reservadas a pessoas negras e indígenas.

Dessas duas pessoas, após a banca de heteroidentificação da Comissão Especial, uma pessoa não teve sua autodeclaração racial ratificada, enquanto a outra a teve e prosseguiu na lista de vagas reservadas.

Após a prova oral foram aprovadas 62 pessoas na lista geral e a candidata da lista reservada para pessoas negras e indígenas. Houve uma série de impugnações, restando ao final 59 pessoas na lista geral. A pessoa aprovada na lista reservada foi nomeada e assumiu a terceira vaga do concurso.

O relatório passa então a analisar a efetividade das ações afirmativas no VIII Concurso à luz dos seus resultados. Destacam que as alterações normativas introduzidas propiciaram a habilitação de 295 pessoas inscritas como negras e indígenas para a segunda e a terceira provas escritas. Lembraram que no concurso anterior havia 24 pessoas na lista de vagas reservadas aprovadas na primeira prova escrita e, naquele concurso, como a banca de heteroidentificação se dava entre a primeira e a segunda prova escrita, apenas nove pessoas tiveram sua inscrição ratificada e puderam prosseguir nessa lista.

Ou seja, no VII concurso, nove pessoas fizeram a segunda a terceira provas escritas na lista de vagas reservadas, enquanto no VIII Concurso foram 295, uma diferença bastante significativa.

Após a segunda a terceira provas escritas, apenas duas pessoas estavam aptas a serem entrevistadas pela Comissão Especial. Uma delas teve sua declaração ratificada e a outra não. Aquela que não teve sua declaração ratificada retornou à lista geral e teve sua inscrição declarada insubsistente por falta do requisito de três anos de atividade jurídica. Já a que teve sua declaração ratificada foi aprovada e tomou posse.

A Comissão Especial avaliou que a primeira prova escrita (múltipla escolha) não constituiu óbice para candidatas e candidatos negros, indígenas e com deficiência, especialmente pela não incidência de redutor e não exclusão em razão de nota abaixo da mínima em uma única matéria. Foram habilitados para a fase seguinte 295 pessoas negras e 43 pessoas com deficiência. Se o redutor tivesse sido aplicado, teriam sido apenas 18 pessoas negras e uma pessoa com deficiência.

Por outro lado, a Comissão Especial afirmou que o alto índice de reprovação na segunda e na terceira provas escritas apontaria que sistema avaliatório seria intransponível para a maioria dos candidatos e das candidatas.

A segunda prova escrita tem questões dissertativas sobre direito constitucional, penal, difusos e coletivos, criança e adolescente e uma peça processual de direito processual civil. São habilitados a prosseguir para a terceira prova escrita quem obtém nota mínima igual ou superior a três em ao menos quatro das cinco matérias.

A terceira prova escrita tem questões dissertativas de direitos humanos, civil, princípios institucionais da defensoria pública, filosofia do direito e uma peça processual de direito penal. Prosseguem para a prova oral aqueles que obtém nota mínima igual ou superior a três em ao menos quatro das cinco matérias e média igual ou superior a quatro na segunda e terceira provas escritas.

A Comissão Especial argumenta que esse método de correção foi prejudicial aos candidatos em geral e atingiu mais duramente aqueles que estavam em listas de reservas de vagas, inclusive por estarem em número menor. Destacou que o último concurso teve médias mais baixas, com algumas questões próximas de zero, o que poderia ser decorrente do grau de dificuldade das questões ou do grau de rigidez da correção.

O relatório aponta as notas baixas em várias disciplinas avaliadas e a discrepância de notas entre a lista geral e a reserva de vagas, destacando:

*“Verifica-se, ainda, que sem a regra que eliminou a inabilitação por não atingir a nota mínima quando se trata de apenas uma disciplina, grande parte dos candidatos aprovados no concurso teria sido reprovada. Isso porque dos 64 aprovados nas Segunda e Terceira prova escrita na lista geral, 51 não seriam aprovados, se uma única matéria os pudesse eliminar do Concurso como ocorreu no certame anterior.” (página 28)*

*“Constata-se que que uma modificação realizada para possibilitar o aumento do número de cotistas participantes do Concurso acabou sendo essencial para permitir a permanência no concurso dos candidatos da lista geral, o que decorreu do rebaixamento geral do valor das notas deferidas aos candidatos, fruto, possivelmente, de um claro direcionamento, pois se trata de padrão de correção observado nas notas deferidas por todos os examinadores.” (página 29)*

A Comissão Especial argumenta, então, que embora a redução de notas mínimas por matéria e por prova tenha sido concebida enquanto política afirmativa destinada a facilitar a aprovação de cotistas, *“a adoção de um padrão geral de correção das provas extremamente rigoroso pela banca examinadora do VIII Concurso”* teria produzido uma desvantagem desproporcional para as pessoas autodeclaradas negras. Isso teria neutralizado os potenciais efeitos positivos das medidas e inviabilizado a política de ações afirmativas.

Afirmou, ainda, que a exigência de notas mínimas por matérias seria problemática porque conferiria *“poder demasiado para aprovar e principalmente para eliminar do concurso a um único examinador”*.

O relatório aponta a baixa efetividade da política de ações afirmativas da Defensoria Pública do Estado de São Paulo em comparação com a magistratura e o Ministério Público do Estado, bem como com as Defensorias Públicas da Bahia e do Rio de Janeiro. Assevera também que das 64 pessoas aprovada na lista geral, 51 só o foram em razão da alteração da regra que deixou de eliminar candidatas e candidatos que não obtivessem nota mínima em uma matéria.

A Comissão Especial entende que *“o concurso seria muito mais justo se adotadas as médias gerais por prova dissertativa para fins de inabilitação no concurso”*, asseverando que *“a eliminação da exigência de atingimento de notas mínimas por matérias diminui o poder dos examinadores para excluir candidatos [do] concurso, sendo certo que um candidato somente será eliminado no caso de realmente não apresentar conhecimentos suficientes na maioria das matérias”*.

Passa então a propor as seguintes alterações na Deliberação CSDP nº 10/2006:

- No art. 4º: aumento de vinte para trinta por cento das vagas reservadas para pessoas negras e indígenas;
- No § 5º do art. 4º: fixar que a entrevista da Comissão Especial é pessoal e deve levar em conta apenas a fenotipia;
- Revogação das alíneas do § 3º do art. 9º;
- Alteração do § 6º do art. 9º para prever que não havendo preenchimento de vagas reservadas o número remanescente deve ser acrescido ao concurso seguinte, inclusive com a possibilidade de realização de processo seletivo exclusivo para pessoas negras, incluindo tal referência na alínea “b” do § 8º;
- Inclusão de parágrafos no art. 12 para prever que a banca examinadora deverá ser formada por 50% de mulheres, 30% de negros e 10% de LGBTQI+ e que os seus integrantes devem participar de curso sobre ações afirmativas com carga horária mínima de oito horas, a ser organizado conjuntamente pela presidência da banca, Comissão Especial, NUDDR e EDEPE;
- Alterações nos incisos do art. 22 para eliminar a exigência de notas mínimas por matéria na segunda e na terceira provas escritas, restando como critério de eliminação a média mínima de três pontos na segunda e terceira provas escritas, média igual ou superior a quatro nessas duas provas conjuntamente e na prova oral.
- Revogação do § 1º do art. 22, ou seja, eliminação da previsão de que é possível o prosseguimento para a segunda prova escrita de quem tiver nota zero em apenas uma matéria da primeira prova.
- Alteração do art. 31 que passaria a ter a seguinte redação: Será considerado aprovado o candidato que obtiver grau igual ou superior a 4 (quatro) nas segunda e terceira provas escritas, conjuntamente consideradas, e na prova oral, sendo exigido na primeira prova escrita ao menos o acerto de duas questões em cada matéria e 35 (trinta e cinco) questões em toda a prova.

Já no que toca os concursos de oficiais e agentes de Defensoria, regulados pelo Ato Normativo DPG nº 104/2015, propôs alterações semelhantes. Tratando-se de ato que não pode ser alterado por este Conselho Superior, não se aponta neste relatório os detalhes da proposta.

Por fim, a Comissão Especial propõe a criação de um sistema garantidor da efetividade das ações afirmativas, pela criação de uma Coordenação de Políticas de Equidade Racial, responsável pela implementação, gestão, monitoramento e publicação de diagnósticos periódicos. Além disso, esse órgão deveria ser responsável por desenhar o “Programa de Inclusão e Equidade Racial” e contar com um conselho consultivo e ser coordenado por Defensora ou Defensor Público com currículo acadêmico ou profissional ligado ao tema das ações afirmativas e promoção da equidade racial.

Indicam a importância da coleta de dados para subsidiar os trabalhos da Comissão Especial e da futura Coordenação, com o aprimoramento dos questionários de inscrição para permitir a boa compreensão do perfil das pessoas aprovadas e reprovadas, viabilizando o aperfeiçoamento do sistema. Propõe a inclusão de perguntas sobre renda familiar, instituição de ensino superior, nível de escolaridade, histórico de estágio em instituição pública e na própria Defensoria Pública, trabalho atual e pertença étnico-racial (ainda que não concorram a vagas reservadas).

Sugere, ainda, a implementação de um programa de bolsas como ocorre no Ministério das Relações Exteriores e a necessidade de prorrogação do prazo do programa de ações afirmativas.

É a síntese do relatório e das propostas da Comissão Especial.

Na 722ª Sessão Ordinária de 17/12/2021 este Conselho Superior deliberou por abrir consulta pública entre 20/12/2021 e 07/02/2022 (0093992). No período foram recebidas 12 manifestações do público interno (0125790) e 24 do público externo (0125792). Também foi juntada uma manifestação intempestiva que apenas repetia o conteúdo de outras manifestações apresentadas durante o prazo da consulta pública.

Os principais pontos foram:

- Necessidade de melhorar a inclusão de pessoas com deficiência, abandonando um paradigma capacitista;
- Apontamento de que a proposta de aumento de 20% para 30% não foi acompanhada de alteração na ordem de provimento das vagas na proposta;
- Sugestão de um limitador de 1,3 vezes o número de vagas entre as provas escritas e a prova oral sob o argumento de que se todos os classificados na prova escrita forem para a prova oral continuará não havendo diferenciação entre cotistas e não cotistas;
- Sugestão de criação de curso preparatório exclusivo para que não se aplique qualquer redução de nota, o que corrigiria a distorção educacional, devendo as ações afirmativas operar como um critério de desempate. São apresentados argumentos contra o aumento de 20% para 30%, avaliação apenas pela fenotipia, realização de concurso apenas para pessoas negras e indígenas para vagas não providas e para formação da banca examinadora que, no entender da manifestação, deveria ser exclusivamente acadêmica;
- Necessidade de suporte antes da prova e oposição à diferentes critérios de notas;
- Criar uma Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas ao invés de uma Coordenação de Políticas de Equidade Racial, pois há outros critérios e políticas para além da racial, embora esse seja de suma importância. Essa Comissão precisa ter uma formação ampla, democrática e representativa e não pode ser liderada por uma pessoa com base apenas em seu currículo, com proposta detalhada de texto normativo sobre composição, atribuições e mandatos e funcionamento;
- Sugestão de participação de servidores na proposta Coordenação da Equidade Racial. Sugestão de revisão quanto à efetividade das ações afirmativas nos concursos regionalizados de servidores. Apontam que houve relatos de pessoas que se sentiram julgadas ou humilhadas durante a entrevista da Comissão Especial, com relatos de sofrimento advindo da entrevista;
- Pedido para que pessoas com doenças raras sejam consideradas pessoas com deficiência;
- Consideração sobre apenas um sistema de cotas sociais ser adequado, argumentando-se que cotas raciais serem injustas;
- Sugestão de que na coleta de dados do questionário de inscrição também seja perguntado se o acesso ao nível superior se deu com bolsa e de que tipo (reembolsável, PROUNI ou FIES);
- Sugestão de especial atenção à segunda fase (segunda e terceira provas escritas), pois é nesse momento que ocorre a maior eliminação de pessoas negras;
- Sugestão de que a banca de heteroidentificação seja composta apenas por pessoas negras;
- Considerações a respeito da dificuldade das provas e das ementas das matérias, que conteriam pontos mais difíceis ou inacessível a uma simples graduação, necessidade de políticas de superação da desigualdade anterior à prova, rigor da correção teria um caráter excludente;
- Necessidade de mapeamento de dados;
- Aplicação de pontuações mínimas diferenciadas, como ocorreria nas Defensorias Públicas do Mato Grosso do Sul e do Rio de Janeiro;
- Sugestão de separar os 30% em 10% para pardos, 10% para pretos e 10% para indígenas, vagas remanescentes deveriam ser abertas em outro concurso exclusivo ou revertidas para outra ação afirmativa, já que os concursos não têm periodicidade regular e aplicação de nota de corte para todas as fases;
- Sugestão de separar os 30% em 25% para negros e 5% para indígenas, vagas não preenchidas deveriam ser ocupadas por outra ação afirmativa ou acrescidas às vagas do próximo concurso,

aplicação de nota de corte para todas as fases, prova oral apenas classificatória como na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, transmissão ao vivo da entrevista da banca de heteroidentificação, composição multiétnica da banca de aferição;

- Sugestão de que os cursos preparatórios especiais tenham modalidade online/virtual para atingir mais pessoas, uso do critério de média geral para aprovação;
- Sugestão para banca de heteroidentificação ser composta por homens e mulheres negros e membros da Defensoria, da OAB e ativistas, necessidade de aprovação por unanimidade pela banca, transmissão ao vivo da entrevista, realização de tal entrevista no dia no dia seguinte à prova para reduzir custos de viagem e hospedagem, oferta de bolsas de estudo;
- Pedido para que a Comissão Especial seja composta por Defensores, Servidores e representantes da sociedade civil e prioritariamente pretos/as, pardos/as e indígenas e que uma Coordenação de Políticas de Equidade Racial tenha participação de servidores, preferencialmente Agentes da especialidade sociologia.

Não foram compiladas aqui manifestações de simples concordância ou discordância ou sem apresentação de fundamentos ou argumentos.

É a síntese das manifestações recebidas durante a consulta pública.

No dia 7 de abril de 2022 a Coordenação do Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial (NUDDIR) apresentou a sua nota técnica nº 01/2022 (0160276), com o objetivo de *“reforçar os pontos já trazidos no relatório da comissão especial e propor novos aprimoramentos a fim de garantir a efetividade da política”* de ações afirmativas.

A nota repisa os dados estatísticos apresentados pela Comissão Especial e reforça o argumento de que no Brasil se destaca o “preconceito de marca”, ou seja, a discriminação se dá em razão do fenótipo ou da aparência racial. Em razão disso, reforça o argumento de que o acesso às ações afirmativas para pessoas negras deve se dar em razão das características fenotípicas que as identificam socialmente como tal. Aponta que essa é a previsão da Lei nº 12.990/2014 e da Portaria nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, bem como de ao menos 69 universidades federais.

Em seguida, reforça a necessidade de majoração da reserva de vagas de vinte para trinta por cento, o que é mais próximo da composição populacional do Estado e deve se refletir nos quadros de pessoas dentro da Instituição. Pede ainda que esse critério seja adotado de maneira uniforme em todas as políticas da Defensoria Pública. Assevera que não há critérios para subdivisão desse percentual entre negros, pardos e indígenas, tampouco evidências de que esses grupos estariam competindo entre si. De outro lado, uma subdivisão poderia afetar os critérios de alternância e proporcionalidade e aumentar indevidamente a complexidade do concurso.

Propõe, então, a reserva de seis vagas, a cada vinte, para pessoas negras e indígenas, sugerindo que ocupem as seguintes vagas: 3, 6, 9, 12, 15, 18, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 43, 46, 49, 52, 55, 58 e assim por diante. Ou seja, intervalo de três vagas nos primeiros quatro cargos e de cinco vagas no último.

A nota argumenta pela manutenção das medidas adotadas na primeira fase do VIII Concurso, indicando que não seria adequada a alteração de medidas bem-sucedidas e a importância de se manter a estrutura já conhecida do concurso. Apontou que aproximadamente 37% das pessoas negras e indígenas foram habilitadas para a segunda prova escrita, quantidade que reputa não inviabilizar a segunda fase do concurso.

Na sequência, a nota passa a debater sua proposta de ajuste da “cláusula de barreira” para habilitação à segunda prova escrita.

Atualmente a Deliberação de regência prevê que serão admitidas à segunda prova escrita até quatro vezes a quantidade inicial de cargos, bem como todos as pessoas empatadas na última posição, sendo que se o edital previr menos de cem vagas, serão admitidas pessoas até a 400ª (quadringentésima) posição, incluindo todas aquelas empatadas nessa última.

Nesse contexto, no VIII Concurso, foram 510 pessoas na lista geral e 297 na reserva de vagas para pessoas negras de indígenas na segunda prova escrita. Na ocasião, a banca examinadora teve aproximadamente quarenta dias para corrigir aproximadamente de 800 provas.

Considerando as 40 vagas do VIII Concurso e as 50 vagas já aprovadas para o IX Concurso, a nota questiona se seria justificável corrigir mais de 400 provas para essa quantidade de vagas. Aduz que:

*O número excessivo de candidatos/as conduz a um maior rigor na elaboração e na correção das provas, o que foi comprovadamente demonstrado na análise das notas de quase todas as disciplinas do*

*VIII Concurso. Tal fato gerou um efeito desproporcional no corte de candidatos/as negros/as e indígenas e a distorção da própria ação afirmativa. (página 7).*

*Os dados são sugestivos de que os/as examinadores/as tinham uma preocupação em cortar um número grande de candidatos/as, o que produziu um efeito discriminatório, ainda que não intencional em relação aos candidatos/as negros/as e indígenas, especialmente porque eram o grupo menos representado naquela fase do concurso. (página 7 – grifo do original)*

Entendendo que a quantidade de pessoas habilitadas à segunda prova escrita é um ato discricionário da administração e que seria questionável corrigir 400 provas para selecionar 50 pessoas, a nota técnica afirma que haveria necessidade de redução desse número, *“a fim de evitar a repetição do excesso de concorrentes que, fatalmente, conduziria a mesma conduta de busca de eliminação de candidatos/as por meio de um rigor excessivo da prova e da correção”*.

Propõe então o seguinte dimensionamento para a ampla concorrência:

- Até 50 vagas – 200 candidatos/as e todos/as empatados/as na última posição;
- Até 100 vagas – 300 candidatos/as e todos/as empatados/as na última posição;
- Até 150 vagas – 400 candidatos/as e todos/as empatados/as na última posição;
- Acréscimo de 100 pessoas a cada intervalo de 50 vagas nos concursos que ultrapassem 150 vagas.

A nota técnica adere à proposta da Comissão Especial de eliminação das notas mínimas por matéria, como forma de diminuir o poder de cada examinador/a de, individualmente, eliminar candidatos/as.

Sugere então que *“a verificação da nota mínima de aprovação seja feita de forma globalizada, isto é, seja prorrogada para verificação quando da média final do concurso, decorrente da somatória da primeira fase, segunda fase e prova oral”*. Contudo, reconhece a necessidade de se fixar critérios de habilitação para prosseguimento em cada fase do concurso, da seguinte forma:

- Ampla concorrência: habilitação para a prova oral das pessoas que tiveram as maiores médias até 1,5 vezes o número de vagas para ampla concorrência (descontadas as vagas reservadas), arredondando-se para o número superior se o resultado for fracionário acima de meio;
- Reserva de vagas para pessoas negras e indígenas: habilitação para a prova oral das pessoas que tiveram as maiores médias até duas vezes o número de vagas reservadas;
- Reserva de vagas para pessoas com deficiência: possibilidade de estabelecimento de percentual escalonado para habilitação à prova oral considerando o número concreto de pessoas na segunda fase, *“devendo o amadurecimento desse ponto ser feito com consulta aos órgãos com expertise no tema”*.

Destaca que a previsão e quantidades maiores para reserva de vagas se deve ao histórico de não confirmação da condição de negro ou indígena pelas bancas de heteroidentificação, demonstrando a necessidade de se adotar tal medida como prevenção.

No que toca à prova oral, a nota técnica adere à proposta da Comissão Especial de retirada das notas mínimas por matéria e estabelecimento da média mínima de quatro pontos. Em seguida, sugere que:

*(...) na divulgação do resultado da nota da prova oral seja também divulgado a média geral dos candidatos/as no concurso, decorrente da média aritmética do somatório da primeira, da segunda fase com a prova oral, uma vez que a retirada da nota mínima na segunda fase pode conduzir, excepcionalmente, a habilitação de candidatos/as (cotistas e não cotistas) que precisarão compensar o aumento das notas na fase oral para lograr êxito na aprovação final do concurso.*

A nota técnica passa então a propor um sistema de bonificação, com acréscimo de pontos para pessoas negras em todas as fases do concurso, conforme a Lei Complementar Estadual nº 1.259/2015, reiterando a argumentação de nota técnica anterior.

Sugeriu a adoção do mesmo critério previsto no Decreto Estadual nº 63.979/2018, que regulamentou a citada Lei Complementar, com acréscimo de pontuação a todas as pessoas negras e indígenas em todas as notas, da seguinte forma:

$$PD = \left( \frac{M_{CA} - M_{CPPI}}{M_{CPPI}} \right)$$

Nesta equação, **PD** é a pontuação diferenciada a ser acrescida às notas; **M<sub>CA</sub>** é a pontuação média da concorrência ampla, excluídas as pessoas que optaram pela reserva de vagas; e **M<sub>CPPI</sub>** é a média da concorrência da reserva de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas. Tanto na **M<sub>CA</sub>** como na **M<sub>CPPI</sub>** não são consideradas as notas das pessoas inabilitadas.

Embora não tenha apresentado proposta de redação normativa quanto às suas sugestões, a nota técnica afirma que o NUDDIR está à disposição para construção normativa.

Ao final, sugeri (1) revisão da Deliberação nº 10/2006 para garantir a observância da nomenclatura “indígena” em todos os seus termos; (2) extensão das modificações a todos os concursos de servidores e estagiários; (3) aprimoramento do formulário de inscrição conforme sugestão da Comissão Especial; (4) previsão de pagamento, pela entidade contratada para executar o concurso, da remuneração dos integrantes da banca examinadora e da comissão que realizará as entrevistas, nos termos do art. 5º, § 3º, da Deliberação nº 10/2006, o que não teria acontecido no VII e VIII Concursos; e (5) Realização de reunião de trabalho do CSDP para aprovação das propostas a tempo de implementação já no IX Concurso.

É a síntese da nota técnica apresentada pelo NUDDIR em 7 de abril de 2002.

Passo a votar.

Não há dúvidas quanto às conclusões da Comissão Especial e do NUDDIR de que as políticas de ações afirmativas adotadas até o momento na Defensoria Pública do Estado de São Paulo não têm sido efetivas para garantir o acesso de pessoas negras e indígenas aos cargos públicos da instituição e, portanto, há premente necessidade de aperfeiçoamento.

Também chama atenção que até o momento não há regulamentação geral sobre as diversas modalidades de ações afirmativas, com normas esparsas para cada tipo de concurso, faltando uniformidade na sua aplicação.

A inexistência de um órgão voltado a pensar diariamente o tema também precariza a política e impede uma observação mais profunda e sistemática que este Conselho Superior não é capaz de fazer da melhor forma. Em que pese a dedicação da Comissão Especial e do NUDDIR, as suas demais atribuições e demandas também não permitem uma dedicação exclusiva. Essa realidade prejudica uma evolução saudável das políticas de ações afirmativas.

Pouco depois do término da consulta pública e ainda na fase de elaboração deste voto, foi proposta a abertura de um novo concurso público para o cargo de Defensora e Defensor Público. Nesse contexto, entendi que é mais importante que um aperfeiçoamento seja deliberado por este Colegiado antes da elaboração do novo edital do que a apresentação de uma análise mais detalhada e robusta como pretendia inicialmente, o que exigiria um tempo não mais disponível.

Desta forma, desde já esclareço que esses foram os aprofundamentos possíveis no tempo disponível e em conjunto com as diversas outras atribuições ordinárias e demandas deste Colegiado.

É importante refletirmos sobre a capacidade de aprofundamento deste Conselho Superior em temas complexos, especialmente quando o debate se dá em período eleitoral e em conjunto com a proposta de aberta de um novo concurso. Esta relatoria entende que melhor seria esse Colegiado poder debater e deliberar sem a pressão da necessidade de se caminhar com um novo concurso, porém essa é a realidade posta hoje e não podemos prescindir das melhorias antes do novo certame.

Este voto será organizado nos seguintes eixos:

- 1) Normatização de todas as ações afirmativas, para todas as formas de seleção e para serviços contratados;
- 2) Criação de órgão permanente para acompanhamento, supervisão e revisão das políticas de ações afirmativas, bem como coleta de dados;
- 3) Revisão das normas específicas do concurso de ingresso na carreira de Defensora e Defensor Público.



No que se refere ao concurso de ingresso nas carreiras de Oficiais e Agentes de Defensoria Pública, a norma é da Defensoria Pública-Geral e as revisões propostas pela Comissão Especial e pelo NUDDIR devem ser apreciadas por aquele órgão.

Quanto à formação da banca examinadora, embora a Comissão Especial tenha incluído o tema em seu relatório, havia proposta tramitando no Conselho Superior, que acaba de ser debatida e deliberada no Procedimento SEI nº 2021/0002046, dando origem à Deliberação CSDP nº 397/2022, que já será aplicada na formação da banca examinadora do IX Concurso no Procedimento SEI nº 2022/0004600.

## 1 - NORMATIZAÇÃO GERAL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Atualmente há regras diferentes para ações afirmativas nos concursos de ingresso na carreira de Defensoras e Defensores Públicos, de Oficiais, de Agentes, de estágio de direito e no processo de seleção pública de estágio de pós-graduação. Também há parâmetros que têm sido aplicados nos editais de contratação de serviços terceirizados.

Além da necessidade de regras que sejam uniformes para o ingresso de todas as pessoas que trabalham na Defensoria Pública, diretamente ou via terceirização, é desejável que os patamares mínimos sejam aplicados em todos os casos.

Nesse contexto, a partir da proposta da Comissão Especial e do NUDDIR, bem como dos debates e deliberações anteriores deste Conselho Superior, é pertinente que o acesso a todos os cargos efetivos esteja balizado pelos mesmos parâmetros. Posições que são temporárias, como estágios e serviços contratados, devem observar os parâmetros correspondentes a essa temporalidade.

Portanto, nesse voto proponho as seguintes ações afirmativas para cargos efetivos (Defensores/as, Oficiais e Agentes):

- 30% para pessoas negras e indígenas;
- 5% para pessoas com deficiência;
- 2% para pessoas transexuais.

Já no que toca aos estágios, proponho:

- 30% para pessoas negras e indígenas;
- 5% para pessoas com deficiência;
- 2% para pessoas transexuais;
- 10% para mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar.

Por sua vez, quanto aos contratos com prestação de serviços perenes, como limpeza, motoristas e vigilância patrimonial, dentre outros, proponho que os contratos exijam a observância de que a contratação de mão de obra respeite os mesmos percentuais dos postos temporários, observada a compatibilidade com o serviço específico (por exemplo, não é possível que uma pessoa com deficiência visual grave exerça a função de motorista).

Dessa forma, acolho a proposta da Comissão Especial e do NUDDIR e vou além para incluir pessoas transexuais e mulheres vítimas de violência em reservas de vagas específicas.

Este Colegiado já se debruçou detidamente sobre a vulnerabilidade das pessoas transexuais e lhes garantiu o acesso à ação afirmativa específica na Deliberação CSDP nº 390/2021, que regulamentou o estágio de pós-graduação. Os motivos aqui são os mesmos recentemente debatidos e acolhidos.

Veja-se que não se aplica aos cargos efetivos a ação afirmativa para mulheres vítimas de violência doméstica porque essa é uma situação frequentemente transitória e, de acordo com os diálogos travados com a Coordenação do NUDEM, não há ainda construção legislativa, jurisprudencial e prática a respeito dessa reserva de vagas para cargos permanentes, o que exige maior aprofundamento da questão. Manteve-se, contudo, essa reserva para as posições temporárias (como já decidido por este Colegiado na Deliberação a respeito do estágio de pós-graduação) e terceirizadas, estas últimas decorrentes de contratos com prazo determinado por imposição legal.

Em outras palavras, para os cargos efetivos são consideradas as condições permanentes: pessoas negras, indígenas, com deficiência e transexuais. Para posições temporárias foi incluída a condição temporária de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Embora algumas manifestações da consulta pública sugiram uma segmentação na reserva de vagas para pessoas negras e indígenas, nesse ponto acompanho a Comissão Especial que, balizada pela sua experiência e

acúmulo acadêmico, não propõe tal divisão. Merece destaque também a nota técnica do NUDDIR, que afirma ser tal previsão prejudicial, pois além de não haver evidências de que essas pessoas estejam concorrendo entre si, uma subdivisão criaria dificuldades para alternância e proporcionalidade, bem como criaria complexidades imprevistas.

O aumento da reserva de vagas para pessoas negras e indígenas de vinte para trinta por cento se justifica, como bem apontaram a Comissão Especial e o NUDDIR, pela proporção da população no Estado de São Paulo e, eventualmente, pode ser revisada após os censos demográficos. O que se pretende é refletir na composição interna das pessoas que trabalham na Defensoria Pública o mínimo de representatividade em relação à população do Estado.

Considerando que até o momento a efetividade das políticas tem sido muito baixa, é também o caso de se acolher a proposta da Comissão Especial de que o prazo de revisão periódica das políticas de ações afirmativas seja iniciado novamente a partir de agora.

A Comissão Especial discorre longamente em seu relatório sobre a necessidade de observância de critérios étnico-raciais e não meramente sociais para as ações afirmativas, como forma de garantir a justiça social pretendida e a adequada representatividade. Há um risco de que uma eventual ação afirmativa com critérios apenas sociais resulte no que a Comissão define como "legislação álibi", que parece formalmente atender aos critérios, mas na prática não o faz.

## **2 - COMISSÃO PERMANENTE DE AÇÕES AFIRMATIVAS E COLETA DE DADOS**

A Comissão Especial tem razão quanto à necessidade de uma estrutura permanente que possa acompanhar, avaliar e pensar cotidianamente as políticas de ações afirmativas para que elas se mantenham atualizadas e efetivas durante todo o seu tempo de implementação.

Por seu turno, como bem apontado na consulta pública pela Agente de Defensoria Pública da especialidade de sociologia, Marilene Alberini, não se trata apenas de uma questão de equidade racial e, também, não é salutar a concentração de poder em uma pessoa que assuma uma Coordenação.

Esta relatoria propõe então a criação de uma Comissão Permanente de Ações Afirmativas que tenha presidência indicada pelo Conselho Superior, representantes da Defensoria Pública-Geral e dos/as servidores/as, indicados pelos Núcleos Especializados, a Ouvidoria-Geral e a Diretoria Técnica do Departamento de Recursos Humanos. Além disso, a Comissão deve ser assistida por um Conselho Consultivo formado por pessoas com notório saber ou militância nas áreas das ações afirmativas de forma a garantir uma visão e uma problematização plural e multifacetada da execução de suas incumbências e das propostas que deverá apresentar.

A Comissão Permanente deverá acompanhar a implementação das políticas, o funcionamento dos concursos, opinar sobre as normas e propor seu aperfeiçoamento e fazer uma avaliação constante das políticas de ações afirmativas. Poderá fazer propostas ao Conselho Superior e deverá também formar as Comissões Especiais para bancas de heteroidentificação de cada concurso ou processo seletivo, garantindo o treinamento de seus integrantes para uma aplicação coerente em todos as hipóteses.

É ainda o caso de se acolher as propostas da Comissão Especial quanto à coleta de dados para melhor estruturação da política pública. A partir desses dados será possível acompanhar em detalhes a efetividade das políticas e propor melhorias ou correções.

## **3 - NORMAS ESPECÍFICAS DO CONCURSO DE INGRESSO NA CARREIRA E FORMAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA**

A proposta aqui em debate aponta que as alterações aplicadas quanto à primeira fase do concurso (primeira prova escrita de múltipla escolha) foram suficientes e atingiram o fim a que se destinam. Contudo, a Comissão Especial propõe a revogação do § 1º do art. 22 da Deliberação CSDP nº 10/2006, removendo a previsão de que podem ser habilitadas para a segunda prova escrita as pessoas que tiverem nota zero em apenas uma matéria da primeira prova escrita.

Por seu turno, a nota técnica do NUDDIR não é clara quanto a esse ponto, pois diz aderir à proposta da Comissão Especial, mas parece manter a previsão de que a nota zero em apenas uma matéria não deveria levar à inabilitação.

Já no que toca à segunda fase (segunda e terceira provas escritas dissertativas), a Comissão Especial concluiu que a forma de correção e consideração das notas neutralizou os avanços anteriores e se tornou óbice à efetividade da política. Entende que o concurso seria mais justo com a adoção do critério de médias gerais por

prova e a eliminação da exigência de notas mínimas por matérias, reduzindo assim o poder individual de cada examinador/a.

A nota técnica do NUDDIR vai além, propondo alteração na forma de habilitação para cada etapa e também de aprovação, que passaria a ser resultado da média geral de todas as provas.

Apresenta proposta de alteração nas cláusulas de barreira, com valores diferentes para a ampla concorrência e para as vagas reservadas, em todo o caso reduzindo a quantidade de pessoas habilitadas para a segunda prova escrita e para a prova oral, introduzindo cláusula de barreira, ainda que diferenciada, para as ações afirmativas nessa última fase.

Argumenta que essa redução na quantidade de provas a corrigir e de pessoas a avaliar poderia reduzir a pressão sobre a banca examinadora e, conseqüentemente, evitar o risco de repetição de provas excessivamente difíceis e correções excessivamente rígidas que atingem as pessoas inscritas para reserva de vagas de forma desproporcional a ponto de neutralizar a ação afirmativa.

Além disso, na nota técnica o NUDDIR propõe a introdução de pontuação diferenciada com adoção de bonificação, sugerindo a aplicação de fórmula prevista no art. 3º do Decreto Estadual nº 63.979/2018, se colocando à disposição para elaboração da norma decorrente da adoção de tal sugestão.

Diante das propostas colocadas, o Conselho Superior precisa decidir os seguintes pontos:

1. Se deve haver nota mínima por matéria na primeira prova escrita e, havendo, se deve haver disposição possibilitando a habilitação para segunda prova escrita de quem tenha zerado somente uma matéria na primeira prova escrita e, em caso positivo, se tal disposição se aplica a todas as pessoas ou somente às ações afirmativas;
2. Se a habilitação para terceira prova escrita e para a prova oral devem considerar notas por matéria ou somente a média da segunda e da terceira provas escritas e, nessa última hipótese, em qual patamar;
3. Se deve haver disposição possibilitando a habilitação para terceira prova escrita e para a prova oral de quem tenha zerado somente uma matéria na segunda e na terceira provas escritas e, em caso positivo, se tal disposição se aplica a todas as pessoas ou somente às ações afirmativas;
4. Se deve haver bonificação de pontuação para ações afirmativas e, em caso positivo, quais fórmulas devem ser aplicadas;
5. Se devem ser alteradas as cláusulas de barreira para habilitação à segunda prova escrita e à prova oral e, em caso positivo, em quais patamares para ampla concorrência e para as vagas reservadas, nesse último caso de forma uniforme ou diferenciada.

A evolução da política de ações afirmativas depende da identificação dos obstáculos e, então, da adoção de medidas adequadas para superá-los.

De acordo com a Comissão Especial e a nota técnica do NUDDIR, os principais pontos são a necessidade de ganho de competitividade entre a lista geral e as listas de reserva de vagas; as regras de habilitação de uma fase para a seguinte; as cláusulas de barreira e a quantidade de provas a serem corrigidas e de pessoas a serem avaliadas na prova oral.

No que toca ao último ponto, há consenso entre os documentos apresentados de que um eventual rigor excessivo na elaboração ou na correção das provas pode neutralizar as ações afirmativas. A nota técnica do NUDDIR propõe que a redução na quantidade de pessoas a serem avaliadas pode reduzir a pressão sobre a banca examinadora e, dessa forma, ao menos mitigar tal problema.

Ambos os documentos reiteram a importância de reduzir a possibilidade de que um/a examinador/a possa, individualmente, eliminar candidatos, argumentando nesse sentido pela eliminação da exigência de notas mínimas em cada matéria na segunda e na terceira provas escritas, bem como na prova oral. Propõem que a habilitação de uma fase à seguinte se dê considerando as médias de cada prova.

A Comissão Especial é clara no sentido de que, diante de tais alterações, deve ser excluída a previsão de habilitação para a segunda prova escrita de quem tenha zerado apenas uma matéria na primeira prova escrita.

Por seu turno, a nota técnica do NUDDIR vai além, propondo a previsão de bonificação de pontos para ações afirmativas e cláusulas de barreira diferenciadas para a ampla concorrência e para as ações afirmativas.

Trata-se de um sistema complexo com muitas variáveis simultâneas que precisam ser compatibilizadas em um todo coerente. Não é possível mexer em um ponto de forma isolada sem considerar os reflexos nos demais. Esse é o desafio colocado ao Conselho Superior.

Para início dos debates por este Conselho Superior, cabe a esta Relatoria propor uma forma de adoção conjunta das propostas apresentadas, com possíveis ajustes para o seu funcionamento simultâneo.

Se caminhamos no sentido de não haver um mínimo por matérias na segunda e na terceira provas escritas e na prova oral, não parece ser adequado se manter tal mínimo na primeira prova escrita, especialmente porque essa é uma prova de múltipla escolha é eventualmente é possível fazer o mínimo escolhendo respostas de forma aleatória ou, como se diz popularmente, “chutando”.

O sistema fica mais coerente quando não são exigidos mínimos por matéria durante todo o concurso.

Como, além disso, nesse voto se adota a pontuação bonificada para as listas de vagas reservadas, se torna importante rever as médias mínimas exigidas para habilitação às fases seguintes.

Se uma das premissas é que um número excessivo de provas a serem corrigidas cria uma pressão sobre a banca examinadora que pode resultar em distorção na elaboração da prova e na correção, é necessário que exista também cláusula de barreira para as vagas reservadas, porém em patamar bastante superior à ampla concorrência. Do contrário, poderíamos cair exatamente no mesmo problema, um grande número de provas a serem corrigidas, pressionando a banca examinadora.

Dessa forma, proponho o seguinte:

- 1) Adoção da bonificação de pontuação para as ações afirmativas, com fórmula igual à prevista no Decreto Estadual nº 63.979/2018 para cada etapa do concurso, sendo a equação aplicada de forma separada para cada lista de reserva de vagas (pessoas negras e indígenas, pessoas com deficiência e pessoas transexuais);
- 2) Alteração da cláusula de barreira da primeira para a segunda prova escrita:
  - a) Ampla concorrência: três vezes o número de vagas da ampla concorrência;
  - b) Vagas reservadas para pessoas negras e indígenas: seis vezes o respectivo número de vagas reservadas;
  - c) Vagas reservadas para pessoas com deficiência: oito vezes o respectivo número de vagas reservadas;
  - d) Vagas reservadas para pessoas transexuais: oito vezes o respectivo número de vagas reservadas.
- 3) Alteração da cláusula de barreira da terceira prova escrita para a prova oral:
  - a) Ampla concorrência: habilitação de 1,5 vezes o número de vagas destinadas à lista geral (descontadas as vagas reservadas) e incluindo todas as pessoas empatadas na última posição;
  - b) Vagas reservadas para pessoas negras e indígenas: habilitação de duas vezes o número de vagas reservadas, incluindo todas as pessoas empatadas na última posição;
  - c) Vagas reservadas para pessoas com deficiência e pessoas transexuais: habilitação de três vezes o número de vagas reservadas, incluindo todas as pessoas empatadas na última posição;
  - d) Se o número for fracionário, adota-se o número inteiro imediatamente superior.
- 4) Inabilitação de prosseguimento para a segunda prova escrita de candidatos/as que não tiverem obtido média igual ou superior a cinco na primeira prova escrita, já considerando a pontuação bonificada;
- 5) Inabilitação de prosseguimento para a terceira prova escrita de candidatos/as que não tiverem obtido média igual ou superior a quatro na segunda prova escrita, já considerando a pontuação bonificada;
- 6) Inabilitação de prosseguimento para a prova oral de candidatos/as que não tiverem obtido média igual ou superior a quatro na segunda e na terceira provas escritas e média igual ou superior a cinco em ambas as provas conjuntamente consideradas, já considerando a pontuação bonificada;

A redução do número de pessoas habilitadas a prosseguir em cada fase pretende reduzir a pressão sobre a banca examinadora e, dessa forma, mitigar um rigor excessivo na elaboração e na correção das provas que, no entender da Comissão Especial e do NUDDIR, prejudicam a implementação da ação afirmativa.

Somando-se a isso a pontuação bonificada e a eliminação de notas mínimas por matéria, esse voto propõe a elevação das médias da segunda e da terceira provas escritas e da prova oral para quatro e a elevação da média da segunda fase para cinco.

É possível sintetizar esse ponto proposta da seguinte maneira:

NOTAS MÍNIMAS	Para se habilitar à	Para se habilitar à	Para se habilitar à prova oral
---------------	---------------------	---------------------	--------------------------------

	segunda prova escrita	terceira prova escrita		
	Média mínima na primeira prova escrita	Média mínima na segunda prova escrita	Média mínima na terceira prova escrita	Média mínima na segunda e terceiras provas escritas conjuntamente
Ampla concorrência	5	4	4	5
Negras e indígenas	5	4	4	5
PCD	5	4	4	5
Transexuais	5	4	4	5
<i>Após a aplicação da pontuação bonificada para as listas de reserva de vagas.</i>				

CLÁUSULAS DE BARREIRA	Cláusula de barreira para segunda prova escrita	Cláusula de barreira para prova oral
Ampla concorrência	3 vezes a quantidade de vagas da ampla concorrência	2 vezes a quantidade de vagas da ampla concorrência
Negras e indígenas	6 vezes a quantidade das vagas reservadas	3 vezes a quantidade de vagas reservadas
PCD	8 vezes a quantidade das vagas reservadas	4 vezes a quantidade de vagas reservadas
Transexuais	8 vezes a quantidade das vagas reservadas	4 vezes a quantidade de vagas reservadas
<i>Em todos os casos são admitidas as pessoas empatadas na última posição.</i>		

## CONCLUSÃO

Esta relatoria tem clareza da limitação desse voto e está aberta à discussão de todos os seus pontos com o Colegiado, a Comissão Especial, o NUDDIR e a presidência da banca examinador, bem como o público interno e externo, reafirmando o compromisso de buscar a implementação mais segura e efetiva das políticas de ações afirmativas na Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

Enfatizo que as minutas ora apresentadas são um ponto de início do debate e jamais poderiam esgotá-lo. Para melhor desenvolvimento das deliberações, esta relatoria sugere a realização, **com brevidade**, de reunião pública de trabalho deste Colegiado com a participação da Coordenação do NUDDIR, da presidência da Comissão Especial e da presidência da Banca Examinadora do IX Concurso.

Por todo o exposto, **voto** por acolher parcialmente as propostas apresentadas pela Comissão Especial e pelo Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial (NUDDIR), de acordo com as minutas de Deliberações que seguem.

Após a decisão do Conselho Superior, deverá cópia do procedimento ser encaminhada à Defensoria Pública-Geral para providências quanto às propostas a respeito do Ato Normativo DPG que regulamenta os concursos de Oficiais e Agentes, em consonância com o que for aqui deliberado.

Finalmente, considerando que ainda não foi formada a Comissão Permanente, deverá a Presidência da Banca Examinadora do IX Concurso consultar a Comissão Especial e a Coordenação do NUDDIR para determinar os dados que devem ser coletados no certame.

São Paulo, 13 de abril de 2022.

Samuel Friedman  
Defensor Público do Estado  
Conselheiro Relator

\*\*\*\*\*

## 1ª MINUTA DE DELIBERAÇÃO – CRIAÇÃO DA COMISSÃO

**Deliberação CSDP nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2022.**

*Cria a Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas e dá outras providências.*

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 31, inciso III, da Lei Complementar nº 988, de 09 de janeiro de 2006,

DELIBERA:

**Artigo 1º.** Fica criada a Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, nos termos desta Deliberação.

**Artigo 2º.** São atribuições da Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas:

- I** – Monitorar a implementação e a execução das políticas de ações afirmativas de forma contínua;
- II** – Promover estudos voltados ao aprimoramento das políticas de ações afirmativas;
- III** – Promover eventos, estudos, debates e demais atividades, em conjunto com a Escola da Defensoria Pública do Estado (EDEPE) e os Núcleos Especializados, a respeito das políticas de ações afirmativas e o seu aprimoramento;
- IV** – Propor alterações e inovações normativas ao Conselho Superior para aprimoramento das políticas de ações afirmativas;
- V** – Formar as Comissões Especiais responsáveis pelas bancas de heteroidentificação dos concursos e das seleções públicas, treinando-as em conjunto com a EDEPE e os Núcleos Especializados;
- VI** – Avaliar periodicamente as políticas de ações afirmativas, publicando os seus diagnósticos e propostas;
- VII** – Manter interlocução permanente com o seu Conselho Consultivo, a sociedade civil, a academia, outras Defensorias Públicas e associações estaduais e nacionais;
- VIII** – Acompanhar as pessoas aprovadas em vagas reservadas de ações afirmativas, buscando compreender as dificuldades enfrentadas em suas trajetórias acadêmicas e profissionais, oferecendo suporte às suas demandas e propondo medidas para sanar seus obstáculos;
- IX** – Promover permanentemente o letramento institucional e das pessoas que atuam na Defensoria Pública a respeito do racismo, do capacitismo, do machismo e das discriminações por orientação sexual e identidade de gênero, em seus aspectos estruturais, coletivos e individuais;
- X** – Assegurar a acessibilidade, inclusive quanto à linguagem, em todos os documentos referentes à política de ações afirmativas e aos concursos e seleções públicas;
- XI** – Promover estudos e propor a criação de políticas de acesso às provas, inclusive por meio de bolsas de estudo, financiamentos, cursos específicos ou outras políticas, diretamente pela Defensoria Pública ou por convênios com instituições públicas ou privadas;
- XII** – Analisar dados demográficos e censitários das pessoas que trabalham na Defensoria Pública e que participam de concursos e seleções públicas, indicando aqueles que devem ser coletados aos órgãos competentes.

**Artigo 3º.** A Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas será composta por:

- I** – Defensor/a Público/a selecionado/a pelo Conselho Superior;
- II** – Defensor/a Público/a indicado/a pela Defensoria Pública-Geral;
- III** – Defensor/a Público/a indicado/a pela plenária do Núcleo Especializado na matéria de igualdade racial;
- IV** – Defensor/a Público/a indicado/a pela plenária do Núcleo Especializado na matéria de direitos das pessoas com deficiência;
- V** – Defensor/a Público/a indicado/a pela plenária do Núcleo Especializado na matéria de diversidade sexual;
- VI** – Defensor/a Público/a indicado/a pela plenária do Núcleo Especializado na matéria de direitos das mulheres;
- VII** – Ouvidor/a Geral da Defensoria Pública;
- VIII** – Diretor/a Técnico/a do Departamento de Recursos Humanos;
- IX** – Servidor/a da Defensoria Pública representante da categoria.

**Parágrafo único.** As indicações deverão recair sobre pessoas que demonstrem histórico acadêmico, político, institucional ou de militância na área e possam contribuir para a supervisão e o aperfeiçoamento da política de ações afirmativas da Defensoria Pública, observando-se a representatividade dos diferentes grupos destinatários das reservas de vagas.

**Artigo 4º.** O mandato dos/as integrantes do Comissão Permanente será de dois anos, permitida uma recondução sucessiva.

**Artigo 5º.** A presidência da Comissão Permanente será exercida pelo/a Defensor/a Público/a selecionado/ pelo Conselho Superior.

**§ 1º.** Três meses antes do término do mandato, a Secretaria do Conselho Superior autuará, de ofício, expediente para formação da Comissão Permanente, distribuindo-o imediatamente à Relatoria.

**§ 2º.** Caberá à Relatoria, na sessão seguinte, propor a abertura de edital para seleção de Defensor/a Público/a interessado/a em presidir a Comissão Permanente, mediante apresentação de currículo acadêmico e profissional, bem como plano de trabalho, já indicando a data da sabatina.

**§ 3º.** Findo o prazo de inscrição, deverá ser realizada sessão extraordinária para sabatina dos/as inscritos/as, que terão, individualmente, quinze minutos para exposição de seus planos de trabalho e trinta minutos para responder às perguntas formuladas pelos/as Conselheiro/as.

**§ 4º.** Ao final das sabinas, a Relatoria apresentará voto e o Conselho deliberará pela seleção da presidência no máximo até a sessão seguinte.

**Artigo 6º.** Dois meses antes do término dos mandatos, os Núcleos Especializados citados no artigo 2º indicarão à Presidência do Conselho Superior os/as Defensores/as Públicos/as selecionados/as pelas suas plenárias.

**Artigo 7º.** Dois meses antes do término dos mandatos, a Associação de Servidores da Defensoria Pública poderá apresentar lista tríplice de representantes da categoria de servidores, acompanhada dos respectivos currículos, para que a Defensoria Pública-Geral selecione a pessoa que integrará a Comissão Permanente.

**Parágrafo único.** Se não houver apresentação de lista tríplice, a Defensoria Pública-Geral poderá indicar livremente representante da categoria dos servidores que tenha currículo adequado ao exercício do mandato.

**Artigo 8º.** A Comissão Permanente se reunirá ordinariamente ao menos uma vez por mês, com afastamento das atribuições ordinárias dos membros a que isso for necessário.

**Parágrafo único.** A Comissão Permanente se reunirá extraordinariamente por convocação da sua presidência ou de cinco de seus integrantes, com afastamento das atribuições ordinárias dos membros a que isso for necessário.

**Artigo 9º.** A Comissão Permanente contará com um Conselho Consultivo formado por dez pessoas de relevante contribuição ou atuação acadêmica, política ou de militância nas áreas de igualdade racial, diversidade sexual, direitos das pessoas com deficiência e direitos das mulheres, observando-se a representatividade dos diferentes grupos destinatários das reservas de vagas.

**§ 1º.** Na primeira reunião ordinária de cada mandato, a Comissão Permanente organizará a seleção de pessoas interessadas em compor o Conselho Consultivo, abrindo edital público para recebimento de inscrições.

**§ 2º.** Na segunda reunião ordinária de cada mandato a Comissão Permanente elegerá, pelo voto da maioria simples de seus membros, as pessoas que vão integrar o seu Conselho Consultivo.

**§ 3º.** O mandato dos integrantes do Conselho Consultivo será de dois anos, permitida uma recondução sucessiva.

**Artigo 10.** A Coordenadoria-Geral de Administração deverá indicar servidores/as para suporte administrativo da Comissão Permanente.

**Artigo 11.** A Comissão Permanente, sempre que entender cabível, deverá propor ao Conselho Superior as alterações ou inovações normativas voltadas a dar efetividade à política de ações afirmativas, inclusive no que toca às regras específicas de cada concurso ou seleção pública.

**Artigo 12.** No relatório final de cada mandato, a Comissão Permanente deverá apresentar ao Conselho Superior avaliação fundamentada a respeito dos patamares e do prazo de vigência das políticas de ações afirmativas na Defensoria Pública.

**Parágrafo único.** As deliberações do Conselho Superior a respeito de alterações nas reservas de vagas para ações afirmativas serão precedidas no mínimo de consulta pública e, quando houver proposta de redução da política, também obrigatoriamente de audiência pública.

**Artigo 13.** Alteram-se o artigo 7º e o Anexo da Deliberação CSDP nº 398/2022 para incluir os dispositivos prevendo as seguintes pontuações:

Art. 7º (...)

§ 2º (...)

X – Integrar a Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas;

ANEXO

Grupo V (...)

15) Integrar a Comissão Permanente de Políticas de Ações Afirmativas: 4,0 (quatro) pontos por ano de atuação;

**Artigo 14.** Os/as integrantes do Conselho Consultivo não serão remunerados ou perceberão qualquer vantagem pessoal.

**Artigo 15.** Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o artigo 5º da Deliberação CSDP nº 10/2006 e o artigo 6º da Deliberação CSDP nº 390/2021, bem como seus respectivos incisos, parágrafos e alíneas.

### **Disposições Transitórias**

**Artigo 16.** O primeiro mandato da Comissão Permanente será de dois anos e seis meses.

**Parágrafo único.** A seleção da primeira composição do Conselho Consultivo se dará após a aprovação do Regimento Interno previsto no artigo seguinte.

**Artigo 17.** Após a sua instalação, a Comissão Permanente terá quatro meses para encaminhar ao Conselho Superior sua proposta de Regimento Interno, prevendo no mínimo a forma e a publicidade das reuniões e das decisões, bem como o funcionamento interno e modos de eventual recomposição e suplência, tanto em relação à própria Comissão Permanente como ao seu Conselho Consultivo, bem como sobre a eleição dos/as integrantes desse Conselho Consultivo.

**Parágrafo único.** Se o Conselho Superior não tiver deliberado sobre a proposta de Regimento Interno no período de oito sessões ordinárias após o seu recebimento, ficarão sobrestados todos os julgamentos e decisões do Colegiado até a deliberação final.

**Artigo 18.** Se houver início de concurso ou seleção pública antes da efetiva instalação da Comissão Permanente, caberá ao Conselho Superior designar diretamente as respectivas Comissões Especiais.

**Artigo 19.** Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

\*\*\*\*\*

### **2ª MINUTA DE DELIBERAÇÃO – CONSOLIDAÇÃO DAS RESERVAS DE VAGAS**

**Deliberação CSDP nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2022.**

*Prevê reservas de vagas para ações afirmativas nos concursos, seleções públicas e contratações de serviços contínuos pela Defensoria Pública.*

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 31, inciso III, da Lei Complementar nº 988, de 09 de janeiro de 2006,

DELIBERA:

**Artigo 1º.** Ficam instituídas ações afirmativas nos concursos públicos de ingresso nas carreiras de Defensores/as Públicos/as e de Servidores/as as seguintes reservas de vagas:

**I** – 30% (trinta por cento) para pessoas negras e indígenas;

**II** – 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência;

**III** – 2% (dois por cento) para pessoas transexuais.

**Artigo 2º.** Ficam instituídas ações afirmativas nos concursos e nos processos de seleção pública de estágios as seguintes reservas de vagas:

**I** – 30% (trinta por cento) para pessoas negras e indígenas;

**II** – 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência;

**III** – 2% (dois por cento) para pessoas transexuais;

**IV** – 10% (dez por cento) para mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

**Artigo 3º.** Os contratos de prestação de serviços contínuos firmados pela Defensoria Pública devem exigir que as empresas prestadoras mantenham em seus quadros de pessoal que atuam diretamente na instituição, no mínimo, os mesmos patamares do artigo 2º.

**Parágrafo único.** De forma fundamentada, poderá ser dispensada pela Coordenadoria-Geral de Administração a observância de reserva de vaga de categoria específica se incompatível com a natureza do trabalho a ser prestado.



**Artigo 4º** As reservas de vagas para pessoas negras, indígenas, transexuais e para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar valerão pelo período inicial de dez anos, devendo ser renovadas sucessivamente pelo mesmo prazo se constatado objetivamente que as desigualdades que ensejaram sua implementação ainda persistirem.

**§ 1º.** A reserva de vagas para pessoas com deficiência observará o previsto na Lei Complementar Estadual nº 683, de 18 de setembro de 1992, com as alterações da Lei Complementar Estadual nº 932, de 8 de novembro de 2002, e do artigo 90, § 2º, da Lei Complementar Estadual 988, de 09 de janeiro de 2006.

**§ 2º.** Caberá à Comissão Permanente de Ações Afirmativas, propor ao Conselho Superior a revisão periódica dos percentuais e dos prazos de reservas de vagas, nos termos da Deliberação CSDP nº *(deliberação da minuta anterior)*.

**Artigo 5º.** A concorrência às vagas reservadas é facultativa e, sendo essa a opção do/a candidato/a, deve ser declarada no momento da inscrição, ficando o/a candidato/a submetido/a às regras gerais estabelecidas no edital do concurso, caso não opte pela reserva de vagas.

Parágrafo único. Fica vedado o exercício da opção descrita no *caput*, ou a sua alteração, após a inscrição.

**Artigo 6º.** A comprovação de preenchimento dos requisitos para acesso às reservas de vagas previstas nesta Deliberação se dará da seguinte forma:

**I** – pessoas negras: autodeclaração no momento da inscrição e entrevista pessoal para ratificação pela Comissão Especial, na forma do respectivo edital;

**II** – pessoas indígenas: autodeclaração no momento da inscrição e entrevista pessoal para ratificação pela Comissão Especial, na forma do respectivo edital;

**III** – pessoas com deficiência: apresentação, no momento da inscrição, de laudo biopsicossocial na forma da lei própria, admitindo-se laudo médico atual enquanto não houver tal regulamentação, na forma do respectivo edital;

**IV** – pessoas transexuais: autodeclaração no momento da inscrição, mediante compromisso de veracidade, na forma do respectivo edital;

**V** – mulheres em situação de violência doméstica ou familiar: autodeclaração no momento da inscrição ou comprovação da situação de violência por meio de declaração de serviços de atendimento às mulheres, especializados ou não, ou cópia de Boletim de Ocorrência, na forma do respectivo edital.

**Artigo 7º.** O/a candidato/a poderá se inscrever em mais de uma categoria de reserva de vaga se atender simultaneamente a todos os requisitos e, em caso de aprovação, constará nas respectivas listas específicas e será chamado/a para ocupar a primeira vaga reservada que surgir, em conformidade com o sistema de convocação alternada e proporcional.

**Artigo 8º.** Sempre que o Conselho Superior autorizar o início de um concurso ou de uma seleção pública, deverá imediatamente comunicar à Comissão Permanente prevista na Deliberação CSDP nº *(deliberação da minuta anterior)* para que essa organize a respectiva Comissão Especial, submetendo os nomes à homologação do Conselho Superior no prazo de trinta dias.

**§ 1º.** Cada Comissão Especial terá atuação restrita ao concurso ou seleção pública para que foi criada e deverá compor a banca de heteroidentificação para ratificação das inscrições às vagas reservadas para pessoas negras e indígenas.

**§ 2º.** Findo o concurso ou seleção pública, no prazo de três meses a Comissão Especial deverá apresentar relatório circunstanciado de suas atividades à Comissão Permanente, com avaliação sobre os resultados das políticas de ações afirmativas concretamente aplicadas e, se o caso, sugestões de aprimoramento.

**§ 3º.** Cabe à Comissão Permanente de Ações Afirmativas garantir a publicidade dos relatórios das Comissões Especiais.

**§ 4º.** Aplicam-se aos/às integrantes das Comissões Especiais os mesmos impedimentos da respectiva banca examinadora.

**§ 5º.** As funções de integrante de Comissão Especial não são remuneradas, exceto aquelas relativas à realização de entrevistas pessoais.

**Artigo 9º.** Cada Comissão Especial elaborará os pareceres de suas entrevistas considerando:

a) pessoa negra: aquela preta ou parda pelo critério da fenotípia;

b) pessoa indígena: pelo critério da fenotípi e, em caso de dúvida, dos/as ascendentes indígenas de primeiro grau, o que poderá ser comprovado também por meio de documentos complementares.

**§ 1º.** Nos concursos para cargos de Defensores/as Públicos/as e de Servidores/as, as entrevistas pessoais serão presenciais e públicas, ocorrendo entre a penúltima e a última fase, devendo seus resultados serem publicados antes do início da última fase, nos termos dos respectivos editais.

**§ 2º.** Nos concursos e seleções públicas para estágios, a Comissão Especial poderá realizar a heteroidentificação a partir de vídeos apresentados no momento da inscrição, cujos requisitos devem ser previstos em edital, convocando para entrevistas pessoais apenas nos casos de dúvida.

**§ 3º.** A pessoa que não comparecer à entrevista pessoal com a Comissão Especial será excluída da lista de vagas reservadas, permanecendo somente na lista geral, se o caso.

**§ 4º.** Da decisão que ratificar ou não o reconhecimento da condição de pessoa negra ou indígena não caberá recurso.

**§ 5º.** Sobrevindo decisão que não reconheça a condição de negro ou indígena, o/a candidato/a será excluído/a da lista específica, permanecendo somente na lista geral, se o caso.

**Artigo 10.** Em cada fase do concurso ou da seleção pública serão elaboradas uma lista geral e uma lista específica para cada categoria de reservas de vagas.

**§ 1º.** Se na apuração do número de vagas reservadas resultar número fracionário, adotar-se-á o número inteiro imediatamente superior.

**§ 2º.** O preenchimento das vagas reservadas dar-se-á de acordo com a ordem de classificação na respectiva lista específica, salvo se a classificação na lista geral for mais benéfica.

**§ 3º.** Na hipótese do final do parágrafo anterior, as vagas reservadas continuarão sendo preenchidas por candidatos/as aprovados/as na respectiva lista específica.

**§ 4º.** As vagas ocupadas pelas pessoas por meio das reservas previstas nesta Deliberação serão consideradas suas classificações finais no concurso para todos os fins.

**Artigo 11.** O preenchimento das vagas reservadas referidas no parágrafo anterior dar-se-á de acordo com a ordem de classificação na lista específica, da seguinte forma:

I – as pessoas com deficiência aprovadas serão convocadas para ocupar a 5ª (quinta), 30ª (trigésima), 50ª (quingüagésima), 70ª (septuagésima) vagas e assim sucessivamente a cada intervalo de vinte cargos providos;

II – as pessoas negras e indígenas aprovadas serão convocadas para ocupar a 3ª (terceira), 7ª (sétima), 12ª (décima segunda), 16ª (décima sexta) vagas e assim por sucessivamente a cada intervalo de quatro cargos providos;

III – as pessoas transexuais aprovadas serão convocadas para ocupar a 11ª (décima primeira), 51ª (quingüagésima primeira), 101ª (centésima primeira) e 151ª (centésima quingüagésima primeira) vagas e assim sucessivamente a cada intervalo de cinquenta vagas;

IV – as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar aprovadas, nos concursos e seleções públicas que tiverem essa reserva, serão convocadas para ocupar a 8ª (oitava), 18ª (décima oitava), 28ª (vigésima oitava), 38ª (trigésima oitava) vagas e assim sucessivamente a cada intervalo de dez vagas.

**Artigo 12.** Caso não haja candidatos/as suficientes aprovados em alguma lista de vagas reservadas, elas serão livremente providas pela lista geral, contudo essa quantidade será acrescida à reserva de vagas do concurso seguinte.

**Artigo 13.** O preenchimento das vagas reservadas dar-se-á de acordo com a ordem de classificação na respectiva lista específica prevista nesta Deliberação, da seguinte forma:

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

**b)** Posteriormente, serão preenchidas as vagas reservadas aos/às candidatos/as optantes pela reserva de vagas que não tenham preenchido as vagas não reservadas segundo a ordem de classificação geral referida na alínea “a” anterior ou por outra lista de reserva de vagas;

**c)** O preenchimento das vagas reservadas a que se refere a alínea “b” dar-se-á de acordo com ordem de classificação na respectiva lista específica;

**d)** Em caso de desistência de candidato/a aprovado/a em lista de reserva, a vaga será preenchida por outro/a candidato/a da mesma lista, respeitada a ordem de classificação específica;

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

**Parágrafo único.** As ordens de convocação desta Deliberação se aplicam, também aos concursos abertos para cadastro de reserva e, em se tratando de concurso que ofereçam vagas determinadas, nas convocações para as novas vagas que eventualmente vierem a surgir durante o prazo de validade do concurso.

**Artigo 14.** As reservas de vagas para ações afirmativas constarão expressamente nos editais dos concursos e seleções públicas, devendo a Presidência da Banca Examinadora e a entidade realizadora do certame garantir toda orientação necessária às pessoas interessadas.

**Artigo 15.** Revogam-se os artigos 3º-A, 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 9º-A, 10 e 11 da Deliberação CSDP nº 10/2006 e os artigos 5º, 7º e 8º da Deliberação CSDP nº 390/2021, bem como seus respectivos incisos, parágrafos e alíneas.

**Parágrafo único.** Revogam-se, ainda, os parágrafos 3º, 4º e 5º do artigo 4º, da Deliberação CSDP nº 390/2021.

**Artigo 16.** Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

\*\*\*\*\*

### 3ª MINUTA DE DELIBERAÇÃO - ALTERAÇÕES DELIBERAÇÃO 10

**Deliberação CSDP nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2022.**

*Altera a Deliberação CSDP nº 10/2006.*

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 31, inciso III, da Lei Complementar nº 988, de 09 de janeiro de 2006,

DELIBERA:

**Artigo 1º.** Inclui-se o Artigo 22-A na Deliberação CSDP nº 10/2006:

**Artigo 22-A.** Nos termos da Lei Complementar Estadual nº 1.259/2015 e da sua regulamentação pelo Decreto Estadual nº 63.979/2018, será atribuída pontuação de bonificação às notas de cada prova do concurso às pessoas inscritas para reservas de vagas em ações afirmativas, aplicando-se, nos termos de cada edital, a seguinte fórmula:

$$PB = \left( \frac{M_{AP} - M_{RLRV}}{M_{RLRV}} \right)$$

Onde:

**PB** é a pontuação bonificada a ser acrescida às médias das pessoas inscritas nas listas de reserva de vagas;

**M<sub>AP</sub>** é a pontuação média da ampla concorrência entre todos/as candidatos/as que pontuaram, excluindo-se os/as inabilitados/as e entendendo-se por “ampla concorrência” todos/as os/as candidatos/as que pontuaram e que não se inscreveram em nenhuma lista de reserva de vagas;

**M<sub>RLRV</sub>** é a pontuação média da concorrência da respectiva lista de reserva de vagas entre todos/as os/as candidatos/as que pontuaram nessa lista, excluindo-se os/as inabilitados/as.

**Parágrafo único.** Aplica-se a pontuação bonificada apenas se o resultado da fórmula for positivo.

**Artigo 2º.** Altera-se a redação do artigo 22 da Deliberação CSDP nº 10/2006:

**Artigo 22 (...)**

**I** – Consideram-se habilitados/as para a realização da segunda prova escrita os/as candidatos/as que obtiverem média igual ou superior a 5 (cinco) na primeira prova escrita;

**II** – Consideram-se habilitados/as para realização da terceira prova escrita os/as candidatos/as que obtiverem média igual ou superior a 4 (quatro) na segunda prova escrita.

**III** – Consideram-se habilitados/as para realização da prova oral os/as candidatos/as que obtiverem média igual ou superior a 4 (quatro) na segunda e na terceira prova escrita e média igual ou superior a 5 (cinco) na segunda e na terceira provas escritas conjuntamente consideradas.

**IV** – Consideram-se aprovados na prova oral os/as candidatos/as que obtiverem média igual ou superior a 5 (cinco) na prova oral.

**§ 1º.** Somente serão admitidas à segunda prova escrita os/as candidatos/as que obtiverem as maiores notas até totalizar:

- a) Ampla concorrência: três vezes o número de vagas da ampla concorrência;
- b) Pessoas negras e indígenas: seis vezes o número das respectivas vagas reservadas;
- c) Pessoas com deficiência: oito vezes o número das respectivas vagas reservadas;
- d) Pessoas transexuais: oito vezes o número das respectivas vagas reservadas.

**§ 2º.** Somente serão admitidas à prova oral os/as candidatos/as que obtiverem as maiores médias até totalizar:

- a) Ampla concorrência: duas vezes o número de cargos destinados à lista geral, já descontados os cargos reservados para ações afirmativas, aplicando-se o numeral inteiro imediatamente superior se fracionário o resultado;
- b) Pessoas negras e indígenas: três vezes o número de cargos reservados;
- c) Pessoas com deficiência: quatro vezes o número de cargos reservados;
- d) Pessoas transexuais: quatro vezes o número de cargos reservados.

**§ 3º.** Os/as candidatos/as empatados/as na última nota de classificação serão todos/as admitidos à prova seguinte, ainda que ultrapassado o limite nos parágrafos anteriores.

**Artigo 3º.** Revoga-se os §§ 4º, 5º e 6º do artigo 22 da Deliberação CSDP nº 10/2006.

**Artigo 4º.** Altera-se a redação do artigo 31 da Deliberação CSDP nº 10/2006:

**Artigo 31.** Será considerado/a aprovado/a o/a candidato/a que obtiver grau igual ou superior a 5 (cinco) nas segunda e terceira provas escritas, conjuntamente consideradas, e na prova oral, sendo exigido na primeira prova escrita ao menos a média igual ou superior a 5 (cinco).

**Artigo 5º.** Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Rua Boa Vista, 200 1º andar - Bairro Centro - CEP 01014-000 - São Paulo - SP - <https://www.defensoria.sp.def.br>