

**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)

Ilustríssimas Conselheiras,

Ilustríssimos Conselheiros,

A Ouvidoria-Geral, através desta, apresenta manifestação no Processo SEI 2021/0008625, em que se avalia o aperfeiçoamento da sistemática de ações afirmativas para pessoas negras e indígenas nos concursos de ingresso na carreira de Defensor(a) Público(a) do Estado e de servidores (as).

#### **A. PREMISSAS INICIAIS**

1. Em 07.04.2022, o Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e Igualdade Racial (NUDDIR) apresentou nota técnica sobre o aprimoramento da política de cotas étnico-raciais no concurso de ingresso na na carreira de Defensor (a) Público (a) do Estado de São Paulo – instituída pela Deliberação CSDP nº 307, de 19 de novembro de 2014, modificada pela Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018 e que estão consolidadas na Deliberação CSDP nº 10/2006.

2. Na referida nota técnica, o Núcleo repisou os seguintes pontos:

- **As ações afirmativas adotadas pela Defensoria de São Paulo de forma pioneira, infelizmente, ainda não produziram resultados efetivos**, haja a vista a baixa aprovação de candidatos/as negros/as nos dois concursos nos quais a política pública foi adotada. No VIII Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor Público (último certame), inclusive, a política de reserva de vagas não garantiu a aprovação do percentual mínimo de candidatos(as) negros(as) ou indígenas.
- **A fenotipia deve ser o critério definidor para acesso ao benefício da política na modalidade étnico-racial.** Isso porque, as práticas discriminatórias e a dinâmica do racismo no Brasil, que obstaculizam o acesso a direitos de quem é visto socialmente como negro(a), estão intrincadas com as características fenotípicas. Reforça-se, conseqüentemente, a retirada do critério de ascendência genética como subsidiário, de modo a evitar a falsa interpretação de alternância de critérios.
- **O percentual de vagas reservadas para negros(as) e indígenas deve ser adequado para no mínimo 30%**, de modo a respeitar a proporcionalidade da população negra e indígena no Estado de São Paulo, conforme dados do IBGE. Ademais, o percentual de 30% para reserva de vagas deve abarcar todas as políticas de cotas étnico raciais da Defensoria Pública (uniformização).
- Os resultados do último processo de ingresso na instituição revelam que as **mudanças realizadas na primeira fase do concurso pela Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018 foram efetivas em promover a inclusão de candidatos(as) negros e**

**indígenas para a segunda fase do concurso.** De acordo com o NUDDIR, não é adequada a alteração de medidas bem sucedidas, pois além da efetividade, deve-se garantir a estabilidade e previsibilidade da estrutura da prova para candidatos(as) em processo de preparação.

- **A cláusula de barreira deve ser reajustada.** Segundo o Núcleo, a forma de aplicação da cláusula de barreira gerou impactos relevantes sobre a aprovação de candidatos(as) a realizarem a segunda e terceira provas. Observou-se um efeito discriminatório não intencional no processo de correção das provas. **A proposta do NUDDIR visa o redimensionamento do número de candidatos da ampla concorrência que podem ser habilitados(as) para a segunda fase, evitando-se o excesso de concorrentes e a reprodução de vieses discriminatórios na correção das provas.**
- **Eliminação de nota mínima por matéria nos termos estabelecidos pela Comissão Especial de Cotas e de mínimo geral na segunda fase.** Segundo o NUDDIR, há evidências de que a exigência de preenchimento de notas mínimas em todas as fases do concurso é um dos principais (se não o principal) fatores que tornam a reserva de vagas inócua. A medida de eliminação de nota mínima por matéria visa tornar efetiva a reserva de vagas, diminuindo o poder de um único(a) examinador(a) eliminar candidatos(as) cotistas. Ao mesmo tempo, tendo em vista a exigibilidade de notas mínimas como critério de desempenho de concursos públicos, **propõe-se que a verificação da nota**

**mínima de aprovação seja calculada pela média final das notas obtidas na primeira fase, segunda fase e prova oral.** O cálculo globalizado visa garantir a efetividade da reserva de vagas, ao mesmo tempo em que também cria um sistema de competitividade, haja vista que somente serão aprovados para a prova oral os candidatos(as) cotistas que tiverem as melhores notas globais, tal qual a ampla concorrência. Ainda, sugere que **o percentual mínimo seja estabelecido com base no número de vagas estabelecidas no edital para cada grupo social (formação de duas listas de aprovados/as).** Na fase oral da prova, também propõe a retirada de nota mínima por matéria e realização do cálculo de média geral, mantendo-se a nota mínima geral em 04.

- Por fim, a nota técnica reiterou **a adoção de um sistema de pontuação diferenciada (bonificação) para candidatos(as) negros e indígenas.** Com isso, o NUDDIR sugere que os(as) candidatos(as) contemplados pela ação afirmativa recebam acréscimos percentuais em suas notas finais em todas as fases do concurso, utilizando-se a fórmula de cálculo já normatizada no art. 3º do Decreto nº 63.979/2018.

3. Em 13.04.2022, o Conselheiro relator, Samuel Friedman, proferiu seu voto, apresentando minuciosa análise das propostas para aprimoramento da política de reserva de vagas da instituição. Em síntese, o voto apresentou: o resumo das propostas da Comissão Especial de Cotas, o resultado da consulta pública realizada entre 20/12/2021 e 07/02/2022 sobre o tema e os principais pontos abordados pela segunda nota técnica do NUDDIR. Ao final, acolheu

parcialmente as propostas apresentadas pela Comissão Especial de Cotas e pelo NUDDIR.

- O Conselheiro acolheu a proposta de uniformização das regras de ação afirmativa para o ingresso de todas as pessoas que trabalham na instituição. Assim, concordou que o percentual da reserva de vagas para pessoas negras e indígenas deve ser de 30% em cargos efetivos (defensores/as, oficiais e agentes) e estágio;
- Concordou com sugestão da Comissão Especial de Cotas e propôs a criação de uma Comissão Permanente de Ações Afirmativas com vistas a acompanhar a implementação de políticas afirmativas, a realização de concursos e garantir o aperfeiçoamento das medidas ao longo do tempo. Ainda, sugeriu que a Comissão *“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”*;
- Em seguida, acolheu o sistema de bonificação de pontos para as ações afirmativas, conforme proposto pela nota técnica do NUDDIR (fórmula prevista no art. 3º do Decreto nº 63.979/2018). No voto, adicionou que a equação deve ser aplicada de forma separada para cada lista de reserva de vagas (pessoas negras e

indígenas, pessoas com deficiência e pessoas transexuais);

- Ademais, propôs a criação de cláusulas de barreiras diferenciadas para ampla concorrência e para candidatos(as) beneficiários da política de cotas. Há previsão da aplicação de cláusula de barreira tanto da primeira fase escrita para segunda fase, quanto da segunda fase escrita para terceira fase oral, conforme tabela 02 do voto do relator;
- Por fim, aderiu a eliminação de notas mínimas por matéria. Com isso, propôs a elevação de médias mínimas da segunda e terceira provas escritas e da prova oral, conforme tabela 01 do voto do relator.

4. Em 06.05.2022, a Conselheira Mara Renata da Mota Ferreira apresentou voto vista e sugeriu nova minuta de Deliberação para reserva de vagas. Com relação a uniformização das regras para ações afirmativas concordou com o aumento do percentual de cotas para os cargos efetivos de pessoas negras e indígenas de 20% para 30%. No entanto, ponderou que o percentual a ser reservado para pessoas transexuais em cargos efetivos, conforme sugerido pelo Relator, deve ser deliberado a partir da realização de estudos mais aprofundados. Ademais, compreendeu que a contratação dos serviços terceirizados, embora relevantes, foge à competência do Conselho Superior e faz parte dos atos de gestão do Defensor Público Geral (art.19, I, LC 988/06). De forma semelhante, com base no art.19, inciso II, da LC 988/06, entendeu que a criação de uma Comissão Permanente de Ações Afirmativas deve ser realizada por ato da Defensoria Pública Geral. Em relação às normas específicas para o concurso, a Exma. Conselheira votou:

- Pela não adoção do sistema de bonificação. Justifica o voto com base em interpretação da Lei Complementar Estadual n° 1.259 de 15 de Janeiro de 2015. Segundo a

Conselheira, a normativa prevê que a bonificação deve ser aplicada em substituição à reserva de vagas;

- Pela adoção de cláusulas de barreiras diferenciadas para ampla concorrência e para candidatos(as) beneficiários da política de cotas. Propõe, contudo, valores diferentes daqueles sugeridos pelo Relator, conforme tabela 01 do voto vista;
- Pela adoção de médias mínimas diferenciadas entre ampla concorrência e beneficiários das políticas afirmativas em cada fase do concurso, conforme tabela 02 do voto vista.

5. Resumidas brevemente as manifestações já apresentadas, passa-se à análise dos eixos:

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

## **B. NORMATIZAÇÃO DE TODAS AS AÇÕES AFIRMATIVAS, PARA TODAS AS FORMAS DE SELEÇÃO E PARA SERVIÇOS CONTRATADOS**

6. Em regra, a Ouvidoria-Geral tem se manifestado pela garantia da reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência. Conforme já defendeu o órgão em manifestação no Processo CSDP 07/2019, sobre o programa de residência jurídica no âmbito da Defensoria Pública, as políticas afirmativas nos processos seletivos e de ingresso na Administração Pública estão escoradas no direito fundamental à igualdade material (art. 5º e §1º da CRFB/88). Nesse sentido, deve-se observar as

possibilidades concretas para o exercício de direitos humanos e o real acesso a oportunidades, o que comporta a inclusão de grupos historicamente marginalizados em posições sociais, políticas e economicamente relevantes, como cargos e funções públicas (STF, RE n.º 1.126.247/RJ).

7. O aprofundamento e a efetividade da equidade racial na Defensoria Pública de São Paulo é historicamente um pleito da sociedade civil, o qual tem sido suscitado em diferentes oportunidades e iniciativas co-organizadas pela Ouvidoria-Geral, tais como:

- o Fórum realizado pela Ouvidoria-Geral em conjunto com o NUDDIR denominado “Defensoria Pública rumo à promoção do acesso à justiça com equidade racial”<sup>1</sup>;
- A atuação com o NUDDIR para garantir que os dados de usuários/as sejam coletados a partir de marcadores de raça/cor, a fim de que a Defensoria possa formular políticas públicas voltadas à qualificação do atendimento para população negra;
- Criação do “Selo Esperança Garcia” junto com o Conselho Nacional de Ouvidorias, para reconhecimento de práticas das Defensorias brasileiras pela efetivação da equidade racial;
- Apoio ao desmembramento do NUDDIR para criação específica de Núcleo para igualdade racial.

8. Não custa lembrar que no âmbito do Processo CSDP 07/2019, a Ouvidoria-Geral já propunha que houvesse a majoração do percentual de reserva de vagas para pessoas

---

<sup>1</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=4-KvfQS-328>;

negras e indígenas em 30% no processo seletivo para o estágio de pós-graduação.

9. Assim, é com satisfação que a Ouvidoria-Geral **adere à proposta de uniformização das regras de ação afirmativa para o ingresso de todas as pessoas que trabalham na instituição, com reserva de vagas no percentual de 30% vagas reservadas para negros(as) e indígenas, 5% para pessoas com deficiência e 2% para pessoas transexuais, nos termos do voto do Conselheiro Relator.**

10. Igualmente, sobre a contratação de terceirizadas entende que trata-se de ato de gestão, de modo que o Conselho Superior poderia no máximo recomendar a adoção de determinados parâmetros, cabendo ao DPG discricionariamente acolhê-las. Nesse sentido, recomenda-se que a Defensoria Pública Geral observe e aplique os mesmos percentuais de reserva de vagas na contratação de terceirizadas, incluindo-se também a possibilidade de reserva de 10% de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar nos casos de contratos temporários.

### **C. CRIAÇÃO DE ÓRGÃO PERMANENTE PARA ACOMPANHAMENTO, SUPERVISÃO E REVISÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS, BEM COMO COLETA DE DADOS;**

11. **A Ouvidoria-Geral manifesta-se favoravelmente à proposta de criação de uma Comissão Permanente para acompanhamento e supervisão das políticas de ação afirmativa.** Compreende que a sociedade se beneficia de uma Comissão que visa o monitoramento das ações afirmativas baseando-se em dados e pesquisas que possam subsidiar o aprimoramento de medidas para inclusão efetiva de grupos historicamente marginalizados na

instituição, especialmente nos cargos públicos mais altos e com maior remuneração.

12. Repisa a importância de garantir a participação efetiva da sociedade civil na composição da Comissão, por meio de assento ao(a) Ouvidor(a) e assistência de integrantes do Conselho Consultivo da Ouvidoria-Geral. Com isso, espera-se assegurar que as perspectivas da academia, de movimentos sociais e da militância também possam contribuir para o aperfeiçoamento das políticas de correção das desigualdades raciais e de promoção de direitos e liberdades em igualdade de oportunidades.

13. No mesmo sentido, recomenda desde já que os relatórios e estudos produzidos pela Comissão sejam, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados e com o princípio da transparência, disponibilizados publicamente em página da internet da Defensoria Pública de São Paulo, bem como sejam promovidas audiências públicas e eventos periódicos para oitiva e participação da sociedade civil na avaliação dos resultados obtidos.

14. Por fim, considera que, ainda que o Conselho Superior entenda nos termos do voto vista que instituição de Comissões compete exclusivamente à Defensoria Pública Geral, deve ser assegurada a coleta de dados a partir de marcadores de raça/cor durante a realização de concursos via Comissão de Heteroidentificação, para que possam subsidiar estudos sobre a efetividade das políticas de ação afirmativa na DPESP.

#### **D. REVISÃO DAS NORMAS ESPECÍFICAS DO CONCURSO DE INGRESSO NA CARREIRA DE DEFENSORA E DEFENSOR PÚBLICO.**

15. A Ouvidoria-Geral entende que a necessidade de revisão das normas específicas do concurso de Defensor(a) Público(a), especialmente para segunda e terceira fases, está comprovada pela inefetividade dos resultados dos últimos concursos públicos. Conforme apontado pelo NUDDIR, as vagas reservadas para pessoas negras e indígenas sequer foram preenchidas. O que se observa a partir da leitura das notas técnicas produzidas pelo Núcleo é que os critérios de seleção aplicados na segunda e na terceira

fase de concursos anteriores conduziram à habilitação de candidatos(as) cotistas a um número inferior ao total das vagas reservadas.

16. Nesse sentido, entende-se é necessário garantir, conforme orientação do IPEA (Nota Técnica 17/2014<sup>2</sup>), que os percentuais de reserva de vaga previamente delimitados sejam aplicados em todas as etapas do concurso, de modo que seja observada uma participação equivalente de pessoas negras e indígenas nas três fases do processo de ingresso da DPESP.

“Diversos concursos, notadamente os mais disputados, dispõem de várias fases, nas quais, especialmente na primeira, a concorrência se reduz de milhares para poucas centenas de candidatos. Assim, torna-se necessário manter a reserva de vagas em todas suas etapas, para garantir participação equivalente de negros em todas as fases do certame;” (IPEA, 2014, p.17).

17. De acordo com a Segunda Nota Técnica do NUDDIR, tal objetivo foi cumprido apenas na primeira fase do último concurso, quando 37% dos(as) candidatos(as) negros(as) e indígenas incritos foram aprovados para a segunda fase. Por isso, a Ouvidoria-Geral adere ao posicionamento do Núcleo, segundo o qual devem ser mantidos na primeira fase os parâmetros estabelecidos via Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018. Desse modo, busca-se preservar a estabilidade e previsibilidade da estrutura da prova para candidatos(as) em processo de preparação.

18. Em relação à segunda e terceira fase, a Ouvidoria-Geral compreende que a revisão dos critérios de habilitação é imperiosa, especialmente no que se refere à exigência de nota mínima por disciplina em qualquer uma das fases do concurso. A eliminação de nota mínima por matéria visa tornar efetiva a reserva de vagas, dirimindo o poder de um único(a) examinador(a) eliminar candidatos(as) cotistas. Desse modo, a Ouvidoria

---

<sup>2</sup> [\\*NT n17 Reserva-vagas-negros-concursos-publicos Disoc 2014-fev.pdf \(ipea.gov.br\)](#)

considera adequada a proposta do NUDDIR de verificação da nota mínima de aprovação via realização do cálculo da média global, considerando-se os resultados obtidos nas três fases.

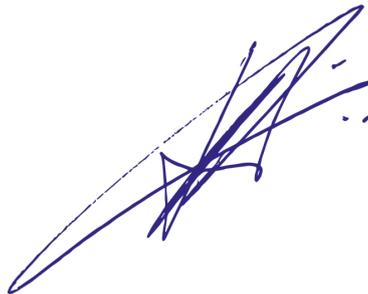
19. Em relação aos demais fatores, especificamente cláusulas de barreira e sistema de pontos diferenciado (bonificação), a Ouvidoria entende que é necessário realizar avaliação técnica mais aprofundada sobre suas funções e limitações. Especialmente, porque a Conselheira Mara Renata da Mota Ferreira apresentou questões legais que não podem ser ignoradas a respeito da conjugação entre bonificação e reserva de vaga. **Por isso, visando garantir a maior efetividade das medidas escolhidas para aprimoramento das ações afirmativas, propõe-se a realização de reunião extraordinária com integrantes da Fundação Carlos Chagas, para que possam ser sanadas dúvidas e apresentados modelos eficazes para aplicação de reserva de vagas em concursos públicos.**

## E. CONCLUSÃO

20. Em resumo, a Ouvidoria-Geral manifesta-se pela: *i)* concordância com a uniformização das regras de ação afirmativa para o ingresso de todas as pessoas que trabalham na instituição, com reserva de vagas no percentual de 30% vagas reservadas para pessoas negras e indígenas, 5% para pessoas com deficiência e 2% para pessoas transexuais. Para os cargos temporários, também adere à proposta adicional de reserva de 10% de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e/ou familiar; *ii)* concordância com a criação de órgão permanente para o acompanhamento das ações afirmativas e coleta de dados; *iii)* discordância com propostas que alterem as regras da primeira fase do concurso, pugnando conforme orientação do

NUDDIR pela manutenção das mudanças realizadas na primeira fase do concurso pela Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018; **iv)** em relação, à revisão de normas para as segunda e terceira fases do concurso, sugere-se a convocação de uma reunião extraordinária do Conselho Superior da Defensoria Pública para diálogo com a Fundação Carlos Chagas, para que possa compartilhar suas reflexões a respeito da política de cotas em concursos públicos.

São Paulo, 20 de maio de 2021



**Willian Fernandes**

Ouvidor-Geral da Defensoria Pública