



**DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO**



Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos
Direitos das Mulheres



Núcleo Especializado de
**Defesa da Diversidade
e da Igualdade Racial**

São Paulo, 08 de março de 2021

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

EXCELENTÍSSIMOS/AS CONSELHEIROS/AS,

Considerando que a Convenção Sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, ratificada pelo Brasil em 1981, estabelece que qualquer forma de exclusão ou de não reconhecimento da mulher pode ser considerada discriminação;

Considerando que o artigo 2º da mencionada Convenção impõe aos Estados signatários o dever de adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulheres e que o art. 4º estabelece que a adoção de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre homens e mulheres não é considerada discriminação;

Considerando que a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação Racial estabelece, em seu art. 1º, que a “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, no mesmo plano, de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública;



Considerando que de acordo com o artigo 1º da Convenção a discriminação racial não se caracteriza apenas por meio do tratamento diferenciado e desvantajoso, de caráter intencional e arbitrário, de representantes de grupos raciais minorizados (discriminação direta), configurando-se também em situações nas quais a aplicação de normas jurídicas, políticas públicas e decisões institucionais produzem impacto desproporcional para grupos racialmente inferiorizados, apesar de confeccionadas em observância ao princípio da generalidade, da ausência de intenção de discriminar e da não utilização de formas de diferenciação legalmente vedadas (discriminação indireta);

Considerando que a Convenção, em seu at. 2º, impõe aos Estados Partes o dever de adotar, por todos os meios apropriados, uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e que ela não considera discriminação racial as “medidas especiais” tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos a fim de que possam desfrutar do igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos;

Considerando que o Plano de Ação da Década Internacional dos Afrodescendentes da ONU, calcada no tripé “justiça, desenvolvimento e reconhecimento”, estabelece que os Estados deverão adotar medidas especiais, como as ações afirmativas, para aliviar e remediar as disparidades no desfrute dos direitos humanos e das liberdades fundamentais que afetam os afrodescendentes, protegê-los da discriminação e superar disparidades existentes ou estruturais e desigualdades *de facto* resultantes de circunstâncias históricas;



Considerando que o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288 de 2010) estabelece, em seu art. 4º, inciso V, que a eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada é medida prioritária para se assegurar a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País;

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

Considerando que a Defensoria Pública, a fim de contribuir com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, deve partir do reconhecimento de que o sexismo, a lgbtfobia e o racismo constituem fatos “normais” e diários do seu funcionamento, geralmente acobertados pela padronização de procedimentos aparentemente indiferentes ao gênero e à cor, a ponto de comumente sequer serem reconhecidos como tais.

Considerando que, diante do exposto acima, a reversão desse quadro demanda medidas institucionais antirracistas, antilgbtfóbicas e antissexistas concretas, preferencialmente amparadas por instância de governança cujo nível hierárquico superior lhe assegure a liderança, a coordenação das ações, a sua visibilização e monitoramento;

Considerando que o Princípio 12 dos Princípios de Yogyakarta estabelece que os Estados deverão tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas



necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;

Considerando que a Constituição Federal brasileira estabelece, em seu art. 5º, inciso I, como princípio fundamental, a igualdade material entre homens e mulheres; define a prática de racismo como crime inafiançável e imprescritível sujeito à pena de reclusão em seu art. 5º, inciso XLII; e erige, em seu artigo 3º, inciso IV, a objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação;

Considerando que o Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26, de relatoria do ministro Celso de Mello, e do Mandado de Injunção (MI) 4733, relatado pelo ministro Edson Fachin, por maioria, reconheceu a mora do Congresso Nacional para incriminar atos atentatórios a direitos fundamentais dos integrantes da comunidade LGBT, votando pelo enquadramento da homofobia e da transfobia como tipo penal definido na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989) até que o Congresso Nacional edite lei sobre a matéria.

Considerando que a Constituição Federal preceitua, ainda, que a Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, dentre outras coisas, a promoção dos direitos humanos;



Considerando que são objetivos da Defensoria Pública, nos termos do artigo 3º - A, inciso I, da Lei Complementar n. 80/1994, a primazia da dignidade da pessoa humana e a redução das desigualdades sociais;

Considerando que a Lei Complementar Estadual nº 988/06 estabelece em seu art.30, III e XVII, a competência do Conselho Superior da Defensoria para, respectivamente, exercer o poder normativo no âmbito da Defensoria Pública e deliberar sobre a abertura e organização de concurso de ingresso na carreira de Defensor/a Público/a;

O Núcleo Especializado em Proteção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM) e o Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial (NUDDIR), por meio deste, vêm propor ao Conselho Superior da Defensoria Pública política destinada a promover conscientização sobre gênero, raça-etnia, diversidade sexual e suas interseccionalidades na Instituição, a fim de remover, a médio prazo, obstáculos que impedem ou restringem a participação de mulheres, negros(as) e LGBTQIA+'s em cargos políticos e de gestão e, por consequência, construir ambiente democrático e de valorização da diversidade.

Ainda que, no Estado de São Paulo, as mulheres em 2020 representem 51% da população total, ou seja, 22,9 milhões de pessoas¹ e que em maio de 2019, as mulheres representem 53% do número de membros da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, fato é que o que se percebe é a sub-representação ou ausência de

¹ Disponível em: <https://www.seade.gov.br/seade-divulga-perfil-das-mulheres-no-estado-de-sao-paulo/#:~:text=De%20acordo%20com%20as%20informa%C3%A7%C3%B5es,seja%2C%2022%2C9%20milh%C3%B5es>. Acesso 25.02.2021



proporcionalidade da representação de mulheres em cargos de gestão e do Conselho Superior da Defensoria Pública.

Em relação à população negra e indígena, os obstáculos forjados pelo racismo estrutural, institucional e interpessoal impedem este grupo de acessar a instituição na mesma proporção em que se dá a sua participação na população do estado de São Paulo. Censo realizado em 2018 pelo Departamento de Recursos Humanos da Defensoria Pública (por determinação da Lei estadual nº 16.758/2018 de autoria da Deputada Leci Brandão) demonstrou que apenas 8% dos Defensores e Defensoras Públicos paulistas se autodeclararam negros, muito embora pretos e pardos representem mais de 30% dos habitantes paulistas, de acordo com o Censo 2010². Válido destacar que essa sub-representação de negros na Carreira de Defensor(a) pouco ou nada se alterou com a adoção pela instituição da política de cotas étnico-raciais no ano de 2014, tampouco com o seu aperfeiçoamento em 2018. Por consequência, a ausência de negros e indígenas nos postos de gestão e assentos do Conselho Superior é ainda mais drástica. Este quadro revela que uma única política afirmativa está longe de ser suficiente para reverter os reflexos das desigualdades raciais *de facto* no setor público.

No tocante à população LGBTQIA+ sequer existem dados que demonstrem sua representatividade populacional, o que impede avaliar com precisão se o seu nível de acesso à carreira de Defensor(a) Público(a) e aos cargos decisórios da instituição é satisfatório, além de dificultar a elaboração de políticas públicas em prol desse grupo, a exemplo das ações afirmativas. O Censo 2020 do IBGE não abarcou lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais e outros públicos, indicando que

2

<http://produtos.seade.gov.br/produtos/retratosdesp/view/index.php?indId=5&temald=1&locId=1000>



continuaremos por mais uma década sem dados que retratem essas realidades. Por outro lado, a ausência de estatísticas acerca do nível de acesso da comunidade LGBTQIA+ a direitos e políticas públicas não deixa de ser uma contundente demonstração das múltiplas violências e formas de discriminação que a sociedade cisheteronormativa impõe a este grupo, relegando-o ao campo do descaso institucional, da invisibilização e da marginalidade. De toda sorte, dados cruzados de entidades e do IBGE apontam, por aproximação, que entre 14% e 16,5% da população brasileira é LGBTQIA+, sendo 10% gays, 6% lésbicas e 0,5 % trans.³ A Defensoria Pública, por sua vez, nunca realizou um censo que permitisse identificar em termos quantitativos a presença de LGBTQIA+s em seus quadros ou um levantamento que possibilite traçar em termos qualitativos suas realidades específicas e trajetórias funcionais, em que pese vivamos no país que mais mata LGBTQIA+s no mundo⁴. Sabe-se, contudo, que inexitem pessoas trans na instituição e que, no tocante às lésbicas, gays e bissexuais suas experiências profissionais são marcadas pela imposição de estigmas e por práticas discriminatórias que dificultam sua alçada aos postos de gestão e de natureza decisória, sobretudo quando não possuem “passabilidade”, isto é, quando não assumem comportamento, padrão estético e hábitos associados à heterossexualidade, desfrutando, por conseguinte, de menor aceitação social. Assim, as chances de ocupar cargos de maior poder decisório estariam vinculadas ao ocultamento e repressão da própria sexualidade, fato que, por si só, já representa uma violência.

³ <https://www.oliberal.com/para/censo-ignora-populacao-lgbti-brasileira-por-mais-uma-decada-1.240398>

⁴ Mott L, Michels E. *Relatório 2018: Assassinatos de LGBT no Brasil* [Internet]. Brasil: Grupo Gay da Bahia - GGB; 2019 [cited 2017 May 1]. Available from: <https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/01/relatc3b3rio-2016-ps.pdf>



Em suma, o que se observa é que o centro da tomada de decisões político-institucionais fundamentais é ocupado na Defensoria de São Paulo por homens brancos cisgênero e heterossexuais.

É de se observar que a situação da Defensoria Pública do Estado de São Paulo não difere do cenário encontrado em outras carreiras públicas. Assim, estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) apontou a disparidade entre homens e mulheres no setor público, destacando que apesar das mulheres serem maioria, ganham menos que os homens e ocupam menos cargos de gestão⁵. A pesquisa destaca, ainda, que de acordo com dados apresentados pelo site “Mais mulher no poder”, a partir de estatísticas da SPM e da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República (Secom/PR), há 16,48% de secretárias mulheres nos estados, e 19,85% de secretárias municipais nas capitais. No executivo Federal, nos últimos anos foram escolhidos 188 Ministros, dos quais apenas 21 eram mulheres.

Em pesquisa realizada no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público também se verificou desigualdade significativa entre homens e mulheres. Dentre os fatores apontados como causa dessas desigualdades a pesquisa destaca os seguintes: menor número de mulheres na composição do Conselho, “teto de vidro”, as dificuldades de mulheres conciliarem a vida profissional e pessoal, como decorrência da divisão sexual do trabalho e o assédio moral e sexual sofrido por mulheres no ambiente de trabalho⁶. Portanto, as mulheres deixam de exercer cargos políticos não por razões de ausência de vontade ou incompetência, mas em decorrência de opressões estruturais significativas.

⁵

⁶ Disponível em < [file:///C:/Users/nalida/Downloads/1449-4174-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/nalida/Downloads/1449-4174-1-PB%20(1).pdf) > acesso em 23/01/21.



No caso da Defensoria Pública do Estado de São Paulo deve-se observar, inicialmente, que a Instituição nunca realizou censo, a fim de monitorar o perfil de Defensores/as Públicos/as que compõem os seus quadros. Apesar disso, o NUDEM aplicou questionário para obter 1º DIAGNÓSTICO DE GÊNERO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (2018). O questionário foi disponibilizado através da internet no período de março a maio de 2018 e foi respondido, de forma sigilosa, por 271 mulheres (110 defensoras e 161 servidoras). Dentre as respostas obtidas, vale destacar que 58% das respondentes afirmaram que suas opiniões ou pontos de vista já foram minimizados ou relativizados em reuniões de trabalho pelo fato de serem mulheres e 53% afirmaram ter sido vítima de comentários inapropriados ofensivos à sua pessoa, atitudes ou vida privada no trabalho pelo fato de ser mulher. Ademais, **todas as Defensoras concordaram com a necessidade de maior participação de mulheres em cargos eletivos de direção da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.**

No tocante à presença de negros e negras no setor público, um levantamento recente (2018) feito pela ENAP (Escola Nacional de Administração Pública) revelou que embora sejam aproximadamente 55% da população, negros ocupavam 35,6% dos postos no serviço público federal. Essa disparidade se torna ainda maior quando é feito o recorte por hierarquia de cargos e nível de escolaridade, pois pretos e pardos ocupam apenas 15% das cadeiras mais altas. De acordo com a pesquisa, brancos e amarelos no serviço público federal ganham em média 14% a mais do que negros e indígenas. Também se verificou que entre os servidores com pós-graduação, mestrado ou doutorado, 42% dos brancos têm salário superior a R\$12 mil. Com formação idêntica, apenas 28% dos negros têm remunerações superiores a este patamar. Além da diferença salarial, quanto maior for o nível de formação dos servidores, menor o número de negros que ocupam esses cargos, de forma que enquanto os pretos e pardos são 50,5%



dos servidores com ensino médio, entre os que fizeram ensino superior eles representam apenas 31% do total e entre os pós-graduados, são 29,7%. De acordo com os dados, mesmo nos cargos comissionados de livre nomeação, o padrão da sub-representação aparece. Assim, nas cadeiras de DAS (direção e assessoramento superior), que podem ser ocupadas por servidores ou pessoas de fora da administração, 29,6% dos funcionários são negros. Para os cargos DAS-6, o nível mais alto, a participação cai para 15%. ⁷ Em 2020 o cenário pouco mudou, pois a parcela de negros na administração federal ficou em 36,8%.

Dados reunidos pelo instituto República.org⁸, que lançou a campanha “onde estão os negros no serviço público?” mostram que esse retrato não se restringe à administração pública federal, assinalando que no Município de São Paulo, embora os negros sejam 37% da população, ocupam 28,6% dos postos na prefeitura. Entre os servidores da Procuradoria-Geral do Município eles são apenas 7,8% e nas chefias de gabinete da prefeitura estão em 10% dos postos.

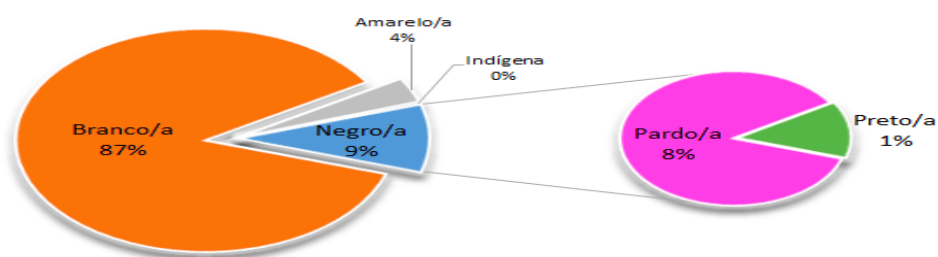
O censo realizado pelo Departamento de Recursos Humanos da Defensoria Pública do Estado apresentou resultado no mesmo sentido, revelando que a participação de negros(as) na Defensoria Pública de SP é maior entre as categorias de servidores, sobretudo quando se observa a classe de oficiais, conforme gráfico abaixo.

⁷ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/12/negros-sao-minoria-no-servico-publico-federal-e-ocupam-apenas-15-de-cargos-mais-altos.shtml>

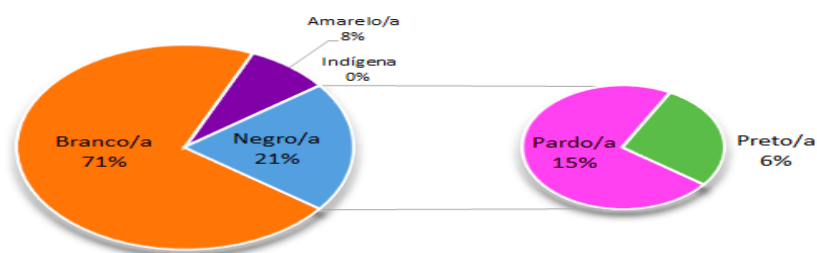
⁸ <https://drive.google.com/file/d/1cFdK-xPsVySJEEqyEfZiOHjLVe2EocR1/view>



Percentual cor/raça dos/as defensores/as
2018



Percentual cor/raça dos/as servidores/as
2018



As estatísticas revelam que apesar da instituição de cotas raciais no serviço público federal (Lei 12.990 de 2014) e serviço público municipal (Lei 15.939 de 2013) e mesmo em diversas instituições estaduais, como é o caso da Defensoria Paulista, o racismo, em suas dimensões estrutural, institucional e interpessoal, continua operando para concentrar a população negra na base da pirâmide dos servidores, impedindo e limitando a progressão de pretos e pardos nas carreiras públicas e sua presença em cargos de decisão.

Atento a estas questões, o CNJ regulamentou, em âmbito nacional, a adoção das cotas raciais em concursos para magistrados, por meio da Resolução n. 203/2015. Ademais, em período mais recente, criou a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários, por meio da Resolução CNJ n. 296/2019, com competência para, entre outras, propor estudos que visem à democratização do acesso



à Justiça e propor ações e projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988. Não obstante tais iniciativas, restou ainda a necessidade de se institucionalizar a discussão sobre o racismo no Poder Judiciário brasileiro e de se formularem estudos sobre a matéria, propondo ações concretas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, como política pública para a busca da eliminação das desigualdades raciais em nosso país. **Nesse diapasão, foi instituído por meio da Portaria CNJ n. 108, de 8/7/2020 um Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do poder Judiciário. Dentre suas conclusões, o GT identificou a necessidade de aperfeiçoamento dos dispositivos da Resolução CNJ n. 75 de 2009 que dispõe sobre concurso público para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.**⁹

Embora a escassez de dados a respeito da sub-representação de LGBTQIA+s no setor público de modo geral e nos cargos de gestão e deliberação, de modo particular, não nos permita fazer uma análise muito aprofundada acerca dessa problemática, pesquisa do grupo Santo Caos a respeito da situação dessa comunidade no mundo do trabalho revelou que: “41% afirmam terem sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho; 33% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia; 61% dos funcionários LGBT no Brasil optam por esconder a sexualidade de colegas e gestores; 90% de travestis estão

⁹ https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf



se prostituindo por não terem conseguido emprego (mesmo com bons currículos)".¹⁰ A pesquisa revela que ainda há um atrelamento da capacidade profissional em função da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, que as pessoas da comunidade LGBTQIA+ muitas vezes não têm a oportunidade de desenvolver todas as suas potencialidades pelo medo da exposição e de sofrerem represálias em um ambiente que elas identificam como preconceituoso e intimidador e, ainda, demonstra que pessoas LGBTQIA+s não reconhecem nos seus gestores modelos de apoio e na cultura das empresas um ambiente favorável ao seu engajamento. O estudo nos provoca a refletir sobre em que medida tais dinâmicas também não atravessam a realidade institucional da Defensoria Pública, afetando trajetórias profissionais de pessoas LGBTQIA+s e alijando-as de postos de gestão e de caráter deliberativo.

É de se destacar, ainda, a pesquisa realizada por Criola e Fórum Justiça intitulada "Dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional na Defensoria Pública". Partindo de dados disponibilizados por 9 Defensorias Públicas a respeito da composição dos quadros da sua administração superior, o estudo apontou o seguinte: **"Dentre os Defensores Públicos-Gerais, 77,78% (7) são homens e 22,22% (2) são mulheres, destes 44,4% (4) se declararam brancos ou brancas; 33,33% (3) se declararam pardos ou pardas e 22,22% (2) não tiveram a raça/cor declarada; e 0% (0) se declarou preto ou preta.** Dentre os 11 Subdefensores Públicos-Gerais, 63,64% (7) são homens e 36,36% (4) são mulheres. Desse universo 90,91% (10) se declararam brancos ou brancas e 9,09% (1) se declarou pardo. Dos 9 Corregedores-Gerais, 55,6% (5) são homens e 44,4% (4) são mulheres. Destes, 66,6% (6) se declararam brancos ou brancas; 22,22% (2) se declararam pardos ou pardas; 11,11% (1) não teve a raça/ cor declarada;

¹⁰ <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/40-dos-profissionais-lgbts-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho.html>



e 0% (0) se declarou preto ou preta. (...) Dentre os 9 presidentes de associações estaduais de defensores e defensoras públicas, 66,66% (6) são homens e 33,33% (3) são mulheres. Destes, 33,33% (3) se declararam brancos ou brancas; 33,33% (3) se declararam pardos ou pardas; 33,33% (3) não teve a raça/cor declarada; e 0% (0) se declarou preto ou preta.”

A pandemia da COVID19, causada pelo novo Coronavírus contribui, sobremaneira, para aprofundar das desigualdades de gênero, conforme destacado em documentos internacionais, dentre os quais pode-se citar, documento produzido pela ONU Mulheres¹¹ e pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos¹² em que, cada qual separadamente, emitem recomendações para que sejam observadas perspectivas de gênero, raça e diversidade sexual no combate ao COVID-19, adequando as legislações e as políticas públicas para atender as necessidades das mulheres, negros/as e LGBTQIA+s e diminuir as discriminações sofridas. Tanto é assim, que o NUDEM emitiu **MANIFESTAÇÃO SOBRE O RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL E A PERSPECTIVA DE GÊNERO** avaliando que o Ato Normativo DPG n° 180/2020, a despeito de ser aplicável a todos/as, pode ter impacto diferenciado para as mulheres, notadamente no tocante às mães lactantes e às cuidadoras exclusivas das crianças enquanto não há o retorno do funcionamento de creches e escolas.

Da mesma forma, o NUDDIR emitiu uma manifestação a respeito do **RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL SOB A PERSPECTIVA RACIAL** a maior **letalidade social do vírus em relação à população negra, fator** que abrange elementos históricos, políticos, institucionais e sociais relacionadas ao **racismo sistêmico ou estrutural**, que

¹¹ Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-mulheres-pede-atencao-as-necessidades-femininas-nas-acoes-contra-a-covid-19/>>. Acesso em: 30/07/2020.

¹² Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/prensa/notas/2020/074.asp>>. Acesso em: 30/07/2020.



determinam o grau de exposição e modo de exposição da população negra a agravos de saúde, assim como influenciam no acesso a recursos que permitem se proteger desses agravos e de suas consequências indesejáveis.

A manifestação foi subsidiada pela Nota Técnica divulgada pela Associação de Servidores e Servidoras da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (ASDPESP), intitulada: “*Condições de saúde e trabalho de servidoras e servidores da DPESP em tempos de pandemia: panorama atual e perspectivas para a retomada segura das atividades*”. De acordo com a pesquisa: a) a categoria das servidoras negras compõe o grupo com o maior índice de contágio e adoecimento pela Covid-19; b) as servidoras negras e servidores negros apresentam o maior percentual de usuárias/os do transporte público coletivo para o deslocamento ao trabalho, ficando mais expostos ao contágio de Covid-19 durante o seu trajeto casa-trabalho; c) o grupo composto por pessoas negras apresentou maior porcentagem na escolha da opção de permanecer em regime de tele-trabalho, fato que pode ser relacionado, segundo a pesquisa, à maior exposição do grupo aos ambientes de risco, sendo que o número de respondentes mulheres que declararam preferir esta modalidade de trabalho foi maior do que o percentual de homens; d) a carreira das/os oficiais, grupo de servidoras/es com a remuneração mais baixa da DPESP, reúne a porcentagem mais elevada de indicadores negativos com relação à saúde, às condições de trabalho e à perda de rendimentos em razão da pandemia; e) os/as oficiais são o grupo majoritário entre aqueles(as) que integram o grupo de risco para o coronavírus (32%), que dividem o local de habitação com pessoas com doenças crônicas e comorbidades (60%) e que mais dependem do atendimento dos equipamentos de saúde pública (42%).

Diante de tais dados, foram sugeridas diversas providências à Administração Superior, destacando-se a sugestão de que se realizasse a avaliação constante da



quantidade de pessoas imprescindível para composição da escala presencial de atendimento e dos horários de início e término das jornadas, evitando-se a exposição desnecessária de servidoras e estagiárias já mais vulneráveis à contaminação por COVID-19 e aos agravos dela decorrentes.

Além disso, há farta literatura destacando que durante a pandemia de COVID19 as mulheres foram sobrecarregadas com funções domésticas e de cuidados de familiares, além de sofrerem, de modo mais intenso, com efeitos da violência doméstica. As mulheres negras, por predominarem no trabalho informal e precários e entre as chefes de família foram ainda mais prejudicadas pelo contexto de recessão econômica e crise sanitária. É emblemático que a primeira morte por COVID-19 no Brasil tenha sido a de uma mulher negra, empregada doméstica, ilustrando os efeitos do impacto interseccionado da discriminação de gênero, de classe e de raça. Ademais, apesar da ausência de dados oficiais a respeito, a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu em um comunicado divulgado em abril que a pandemia é responsável por exacerbar as dificuldades da comunidade LGBTQIA+, seja pela estigmatização que sofrem ao buscar serviços de saúde, seja por sua maior vulnerabilidade à violência e outras violações dos direitos humanos. No NUDDIR, é perceptível o aumento das denúncias de violência doméstica praticada contra LBTQIA+s como resultado das regras de confinamento domiciliar, que exacerbam intolerâncias e tensões dirigidas a este grupo pré-existentes no contexto familiar.

Ante as repercussões diferenciadas para mulheres da pandemia, o Fundo de População da ONU alertou para a necessidade de que mulheres estejam na linha de frente no enfrentamento à pandemia, inclusive, na tomada de decisões políticas



fundamentais¹³. Na mesma linha, o especialista independente da ONU em orientação sexual e identidade de gênero, Victor Madrigal-Borloz, após ressaltar o impacto desproporcional da COVID-19 na vida de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e de gêneros diversos afirmou a obrigação dos estados de garantir a participação e o empoderamento dessas populações para a construção de respostas mais justas e efetivas à pandemia.¹⁴

Por todo o exposto, o NUDEM e o NUDDR servem-se do presente para apresentar algumas propostas destinadas a promover ambiente mais democrático e diverso na Instituição, no que se refere a questões sobre gênero, raça-etnia e diversidade sexual.

As medidas aqui propostas têm como objetivo principal promover a conscientização de gênero e raça na Defensoria Pública e abrangem os seguintes aspectos:

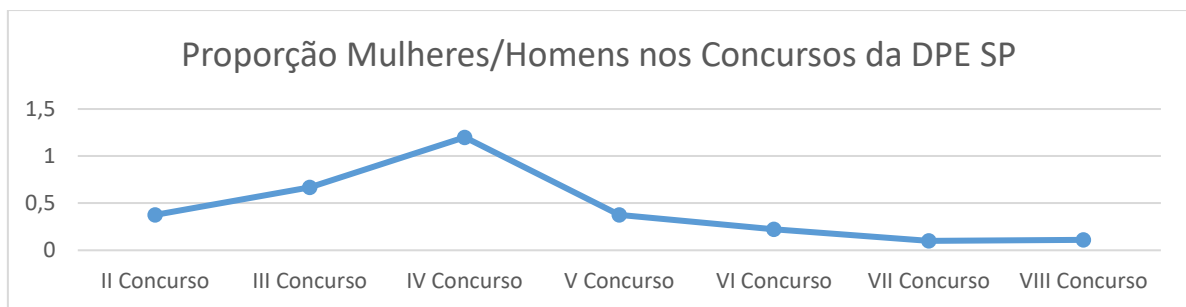
a) **Composição paritária entre homens e mulheres em bancas de concurso, devendo-se observar, ainda, a cota de 20% de negros/as e indígenas - em simetria com o percentual adotado pela política de cotas étnico-raciais nos concursos de ingresso na Defensoria e pela política afirmativa adotada pela EDEPE no que tange à composição do corpo de palestrantes dos eventos por ela realizados ou patrocinados - e por 10% de pessoas LGBTQIA+s.**

¹³ Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pandemia-pode-prejudicar-acesso-de-mulheres-a-contraceptivos-alerta-unfpa/>>. Acesso em: 30/07/2020.

¹⁴ <https://brasil.un.org/pt-br/100282-pandemia-tem-impacto-desproporcional-sobre-pessoas-lgbt-aponta-relatorio-de-especialista>



Conforme se observa pela série histórica desde o segundo concurso, a partir do IV Concurso da Defensoria Pública, o número de mulheres nas bancas sofreu drástica redução em que pese na composição atual da DPE o número de Defensoras seja de 406 e Defensores de 363 ¹⁵:



É de se ressaltar que a representatividade também tem uma dimensão de cunho substantivo, qual seja, a naturalização de mulheres enquanto produtoras de conhecimento. Isso significa que, a partir disso, é possível se pensar o direito a partir de outros sujeitos, minoritários, enquanto sujeitos políticos e de direitos. Tanto é assim, que a Escola da Defensoria do Estado de São Paulo estabeleceu percentagem mínimas em eventos da escola para mulheres e pessoas negras.

A Nota Técnica nº 2 da AJUFE MULHERES- Associação de Juízes Federais do Brasil¹⁶- destacou a importância da composição das bancas por mulheres e a escolha de Desembargadores homens para que juízes homens componham as bancas, apontando que a ausência de mulheres nas bancas podem contribuir para que mulheres se candidatem menos ao cargo, na medida em que, a tal “*identificação*” dos desembargadores para com juízes homens não é mera suposição e corresponde àquilo que estudos nacionais e internacionais têm averiguado, associando a perspectiva de

¹⁵ A composição das bancas encontra-se no anexo I.

¹⁶ Disponível em < <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>> acesso em 25/02/21.



gênero ao desenho das instituições também no aspecto informal das interações desenvolvidas; estas que podem aparentar irrelevância, mas são diretamente responsáveis pelo desenho dos quadros". Assim, as candidatas tendem a se perguntar coisas do tipo "Como se define uma indicação, por exemplo? Quais são os critérios objetivos para além das relações interpessoais? Como trazer essas questões à tona?"

Ademais, as bancas avaliadoras devam ser compostas por 20% de negros(as) e indígenas - em simetria com o percentual adotado pela política de cotas étnico-raciais nos concursos de ingresso na Defensoria e pela política afirmativa adotada pela EDEPE no que tange à composição do corpo de palestrantes dos eventos por ela realizados ou patrocinados - e por 10% de pessoas LGBTQIA+s.

Nesse sentido, cumpre mencionar que A Declaração e Programa de Ação de Durban - África do Sul - 2001 insta os Estados a trabalharem para que seus sistemas políticos e legais reflitam a diversidade multicultural dentro de suas sociedades e, onde seja necessário, melhorem as instituições democráticas para que elas sejam mais plenamente participativas e evitem a marginalização, exclusão e discriminação contra setores específicos da sociedade.

Anote-se que a Recomendação Geral nº 29 do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Racial da ONU exorta os Estados a organizar programas de formação destinados a funcionários públicos e a outros órgãos encarregados de aplicar a lei com fim de prevenir as injustiças relacionadas ao preconceito contra comunidades cuja condição é baseada na ascendência.

Destaca-se a recomendação contida na pesquisa de Criola e Fórum Justiça para que as Defensorias Públicas dos Estados observem a paridade racial e de gênero nos



quadros da administração superior, criando e implementando ações que promovam a preparação das mulheres, sobretudo das mulheres negras e indígenas, para os cargos de gestão. Ainda, ressalta ser imprescindível considerar a dupla jornada de mulheres e as condições para exercer este trabalho, de modo que a instituição deve pensar em ações afirmativas eficazes que não representem o aumento da jornada de trabalho para essas mulheres.

Da mesma forma, o relatório recomenda a adoção de ações afirmativas para ascensão funcional de negros, negras e indígenas, sobretudo de mulheres negras e indígenas, o que irá colaborar para a explicitação e incorporação do dever institucional de enfrentar o racismo e garantir maior diversidade na direção.

Outrossim, urge aprofundar a reflexão sobre a necessária problematização de concepções e práticas hegemônicas de direitos humanos de matriz eurocêntrica, que servem à reprodução das hierarquias culturais, de gênero e raciais construídas pelo colonialismo e atualizadas constantemente na modernidade. Uma das formas de evitar que a gramática de direitos humanos manejada pela Defensoria Pública não esteja a serviço dos valores e cosmologias hegemônicos é a adoção de ações afirmativas na composição das bancas examinadoras de Concurso, com o objetivo de promover e potencializar a adequada representação das perspectivas epistêmicas dos diversos segmentos vulneráveis e historicamente subalternizados nas provas de ingresso.

Destaca-se também o efeito simbólico positivo da composição plural das bancas, ao apresentar sujeitos historicamente infantilizados, tutelados, objetificados e silenciados na posição de produtores de conhecimento, produzindo importante impacto inclusive entre candidatos e candidatas dos certames. Além disso, a composição plural dessas bancas é medida que concretiza a justiça distributiva, ao possibilitar o acesso ao



prestígio e aos recursos financeiros associados à ocupação desse espaço a grupos tradicionalmente alijados das instâncias de poder e decisão.

É de se ressaltar que tanto a composição paritária (entre homens e mulheres) em bancas de concurso, quanto a abordagem de gênero e raça na avaliação de ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado já é realidade na Defensoria Pública do Estado do Paraná, que instituiu a medida por meio da Deliberação nº 22/20¹⁷.

Pelos motivos acima, faz-se necessário que se preze para que as bancas de concursos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo sejam representativas dos diversos grupos sociais que compõem a sociedade brasileira e a instituição, contemplando adequadamente mulheres, negros e indígenas e LGBTQIA+s, sendo que, para tanto, cumpre adequar a redação do **art. 12 da Deliberação CSDP nº 10/06**.

B) Abordagem da perspectiva de gênero, raça e diversidade sexual e suas interseccionalidades de maneira transversal nos grupos de matérias para avaliação e ingresso por meio do Concurso Público para provimento de cargos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

Essa necessidade se justifica não somente porque a trajetória de conquistas de direitos formais das mulheres é longa, mas também, porque conforme reconhecido pela Recomendação Geral nº 33 CEDAW, que trata do Acesso à Justiça das Mulheres, o reforço de estereótipos de gênero pode impedir que mulheres e meninas tenham acesso à justiça em igualdade de condições com homens.

¹⁷ Disponível em <

http://www.defensoriapublica.pr.def.br/arquivos/File/Legislacao/Deliberacoes_CSDP/2020/DE L_CSDP_022_10793_P156.pdf> acesso em 8/03/21.



Nesse sentido, o Comitê destaca que “os estereótipos e os preconceitos de gênero no sistema judicial têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute pelas mulheres de seus direitos humanos. Eles impedem o acesso das mulheres à justiça em todas as áreas do direito, e podem ter um impacto particularmente negativo sobre as mulheres vítimas e sobreviventes da violência”.

Não por outro motivo e com intuito de combater a violência institucional o Comitê recomenda aos Estados parte da Convenção que adotem medidas de conscientização de todos os agentes do sistema de justiça e estudantes de direito, para eliminar os estereótipos de gênero e incorporar a perspectiva de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça.

E não apenas. Nos termos do artigo 37 da Constituição Federal a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego. Para compreensão da natureza e complexidade do cargo de um/a Defensor/a Público se faz necessário saber quem são as pessoas que a Defensoria atende.

De acordo com os recentes dados da Ouvidoria da Defensoria Pública de São Paulo de janeiro de 2021, 66% dos atendimentos telefônicos e 65.5% dos preenchimentos de Formulários Eletrônicos foram realizados por mulheres. Também o percentual de situações de vulnerabilidade social nos casos recebidos por este órgão é maior entre as mulheres (37%) do que entre os homens (24%)¹⁸. A referida publicação

¹⁸ Disponível em:

<https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Repositorio/23/Documentos/5a%20edi%C3%A7%C3%A3o.pdf>



também revelou que as mulheres negras são a maioria dentre as mulheres atendidas (seja por telefone, seja por meio de formulários eletrônicos).

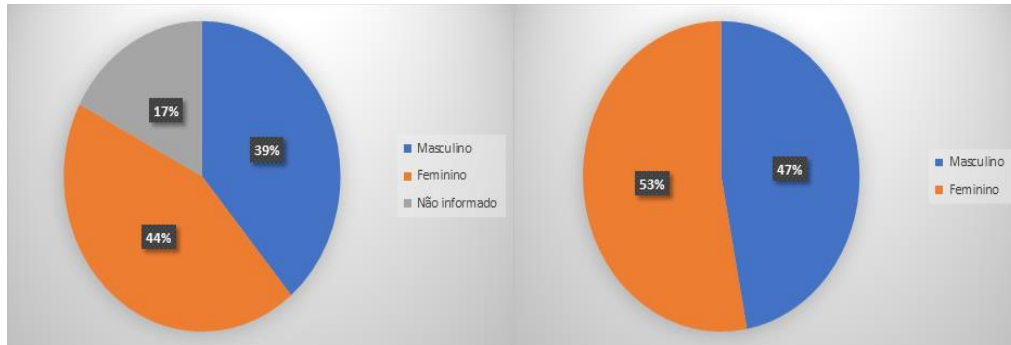
Em novembro de 2020 a Ouvidoria também havia divulgado dados coletados nos três meses anteriores que indicaram que o público atendido pela Ouvidoria via canal telefônico declarou-se pertencente ao gênero feminino, com destaque para o maior percentual de mulheres que se autodeclararam negras: 37% do total¹⁹.

No Boletim de Outubro foram apresentados os seguintes dados pela Ouvidoria geral: Do total de 640 registros feitos nas três portas de entrada, as mulheres representaram 65% do público atendido, enquanto os homens 35%. No que tange à cor ou raça [...] a maior parte do público declarou-se negra (soma de pretos/as e pardos/as) com 55%, ante um percentual de 44% de pessoas que se autodeclararam brancas. O público de mulheres negras foi superior ao de mulheres brancas no porta formulário eletrônico (51%) e telefone (60%). Na categoria vulnerabilidades as mulheres apresentaram mais situações envolvendo casos sensíveis: mulheres autodeclaradas negras (35%) e mulheres autodeclaradas brancas (27%). A principal vulnerabilidade do período envolvia crianças e adolescentes (alimentos, guarda, risco de vida).

Os dados disponibilizados pela 1ª Subdefensoria Pública do Estado de São Paulo apontam que 61% dos registros do atendimento cadastrados no programa Defensoria OnLine- DOL- durante a pandemia foram mulheres e 39% homens, conforme se verifica pelos gráficos a seguir:

¹⁹ Disponível em:

<https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Repositorio/23/Documentos/EDI%20c3%87%20c3%83%20204.pdf>



No atual momento da Pandemia, é possível verificar o aumento nas diferenças de níveis de pobreza entre as mulheres e os homens (feminização da pobreza), em um cenário em que metade das mulheres estão fora do mercado de trabalho²⁰. Em outubro de 2020, a taxa de desemprego entre mulheres era de 16,2%, entre pessoas negras e pardas o índice chegou a 16,1%²¹.

Diante dos dados acima expostos, se faz urgente e necessário que futuros Defensores/as para ingressarem nesta carreira estejam aptos a atuar com perspectiva de gênero e raça nas mais diversas áreas do direito.

Acrescenta-se que A Declaração e Programa de Ação de Durban – 2001 insta os Estados a prestarem atenção específica ao impacto negativo do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata na administração da justiça e a desenvolverem e fortalecerem a capacitação em direitos humanos para ampliar a consciência entre os órgãos estaduais e servidores públicos no que se refere às suas obrigações de acordo com a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.

²⁰ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/pandemia-deixa-mais-da-metade-das-mulheres-fora-do-mercado-de-trabalho.shtml?origin=folha>

²¹ Disponível <https://azmina.com.br/reportagens/entre-machismo-e-racismo-mulheres-negras-sao-as-maiores-vitimas-de-violencia/>



Ainda, de acordo com os Princípios de Yogiakarta (princípio 1), os Estados deverão implementar programas de educação e conscientização para promover e aprimorar o gozo pleno de todos os direitos humanos por todas as pessoas, não importando sua orientação sexual ou identidade de gênero. Tal obrigação se mostra especialmente relevante no campo do sistema de justiça como forma de assegurar as condições para que as pessoas LGBTQIA+ tenham acesso, conforme dita o princípio 8, a um julgamento justo, pois a conscientização em temas de gênero é fundamental para eliminar tratamento preconceituoso, por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero em cada etapa do processo judicial, nos procedimentos civis e criminais e em todos os outros procedimentos judiciais e administrativos que determinem direitos e obrigações, e para assegurar que a credibilidade ou caráter de uma pessoa como parte interessada, testemunha, defensora ou tomadora de decisões não sejam impugnados por motivo de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

O mesmo documento estabelece, em seu princípio 28, que os Estados deverão tomar providências para que todo o pessoal integrante das instituições jurídicas seja treinado nos temas de violações de direitos humanos por motivo de orientação sexual e identidade de gênero. A alínea “f” do princípio 2 também exorta os Estados a adotarem as ações apropriadas, inclusive programas de educação e treinamento, com a perspectiva de eliminar atitudes ou comportamentos preconceituosos ou discriminatórios, relacionados à ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

Assim, necessário que se proceda a **adequação dos arts. 18, 19 e 21 da Deliberação CSDP nº 10/06, para que conste de forma expressa a necessidade de se abordar questões relacionadas a discriminações de gênero, de raça e em função de**



identidade de gênero e orientação sexual, transversalmente, em todos os grupos de matérias do concurso para provimento do cargo de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo, sugerindo-se, ainda, a instituição de comissão temporária composta por Defensores(as) Públicos(as) com conhecimento jurídico na área de direitos humanos, gênero, raça, diversidade sexual e suas interseccionalidades para revisão dos pontos do edital.

C) Incentivo à capacitação de Defensores/as Públicos/as no que se refere aos direitos humanos das mulheres e das populações negra e LGBTQIA+, fixando como requisito para a inscrição na promoção por merecimento, o comparecimento a cursos com essa temática.

Tal medida se faz necessária como forma de enfrentar a violência institucional sofrida por mulheres no âmbito do sistema de justiça. Conforme dito acima, o reforço aos estereótipos tradicionais de gênero impede que mulheres e meninas tenham pleno acesso à justiça. Não se pode ignorar, que muitos profissionais do sistema de justiça agem informados por estes estereótipos de gênero, uma vez que são socializados /as em uma sociedade patriarcal.

Por esse motivo, a Recomendação Geral nº 33 CEDAW, que trata do acesso à justiça às mulheres, também recomenda que os Estados- parte da Convenção **proporcionem programas de capacitação para juízes, promotores, advogados e funcionários encarregados de fazer cumprir a lei sobre a aplicação dos instrumentos jurídicos internacionais relacionados aos direitos humanos, incluindo a Convenção e a jurisprudência do Comitê, bem como a aplicação da legislação proibindo a discriminação contra as mulheres.**



É de se ressaltar que o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação 79/20, recomendou aos Tribunais de Justiça que promovam, no prazo máximo de 120 dias, a capacitação em direitos fundamentais, desde uma perspectiva de gênero, de todos os juízes e juízas atualmente em exercício em Juizados ou Varas que detenham competência para aplicar a Lei Maria da Penha, bem como a inclusão da referida capacitação nos cursos de formação inicial da magistratura, tonando ainda obrigatório o curso em casos de remoção para estas varas²².

Ademais, a pesquisa realizada por Criola e Fórum Justiça, já mencionada anteriormente, em suas conclusões finais, recomenda que as Defensorias Públicas dos Estados ofereçam no curso oficial de ingresso para seus quadros os temas que considerarem essenciais para a carreira de Defensor e Defensora pública a partir de uma perspectiva racializada, abordando a temática do racismo de maneira transversal a todos os módulos. O relatório também recomenda o oferecimento de um módulo específico sobre a questão racial e a participação obrigatória no referido curso. Assim, uma vez que essa orientação ainda não é observada pela Defensoria - sendo salutar a revisão da Deliberação da EDEPE acerca do tema pela instância competente - certamente a previsão de obrigatoriedade de frequência a cursos sobre gênero, raça e diversidade sexual como condição para inscrição no concurso de promoção atua para compensar as deficiências de formação que a não abordagem adequada desses temas no momento de ingresso na carreira pode acarretar.

Nesse sentido, faz-se necessário a modificação do art. 7º da Deliberação CSDP nº 244/12, para constar como requisito para a inscrição na promoção por

²² Disponível em <

<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3514#:~:text=1%C2%BA%20Recomendar%20aos%20Tribunais%20de,a%20Lei%20n%C2%BA%2011.340%2F2006.>> acesso em 25/02/21.



merecimento, o comparecimento a cursos com essa temática, externos à Instituição ou realizados por ela, por meio de órgãos como NUDEM, NUDDIR e EDEPE. No anexo 3 segue uma lista de eventos realizados pelo NUDEM e NUDDIR com as temáticas citadas, demonstrando que a realização dos eventos sempre foi algo oferecido pelos Núcleos Especializados e que há diversos cursos disponíveis gratuitamente, sem restrições quanto ao número de vagas, a todos os/as Defensores/as que desejem realizá-los.

DO PEDIDO

Assim, pelos motivos expostos o NUDEM e o NUDDIR apresentam a presente proposta de Deliberação, anexa a presente manifestação, requerendo desde já:

- 1) Composição paritária entre homens e mulheres em bancas de concurso para ingresso nos cargos de Defensores/as Públicos/as do Estado de São Paulo e participação de 20% de negros e de 10% de LGBTQIA+s nas respectivas bancas;
- 2) Abordagem de temáticas relacionadas ao racismo, lgbtfobia e relações de gênero e o status jurídico das mulheres, negros e LGBTQIA+s nos grupos de matérias para avaliação e ingresso, por meio do Concurso Público, em todas as matérias previstas na Deliberação 10/2006 do CSDP para provimento de cargos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, instaurando-se comissão temporária para revisão dos pontos do edital;
- 3) Incentivo à capacitação de Defensores/as Públicos/as no que se refere aos direitos humanos das mulheres, de pessoas negras e LGBTQIA+s fixando como requisito para a inscrição na promoção por merecimento, o comparecimento a cursos com essa temática, podendo estes cursos serem ofertados pela Instituição ou fora dela.



Segue nos Anexos 01 e 02 as propostas de alteração das Deliberações já existentes na Defensoria Pública do Estado de São Paulo e que versam sobre os temas debatidos no âmbito dessa proposta.

A proposta apresentada tem como objetivo principal democratizar a Defensoria Pública e qualificar o atendimento e por consequência o acesso à justiça para população considerada vulnerável, nos termos da lei. Não se pretende com isso esgotar o debate relacionado ao gênero e raça na Instituição, razão pela qual nos parece imprescindível a necessidade de monitoramento constante das políticas aqui propostas, caso venham a ser aprovadas, bem como a criação de instância de governança inserida na estrutura da Instituição e que tenha como objetivos o planejamento e monitoramento de políticas públicas antirracistas, antissexistas e antilgbtfóbicas no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

PAULA SANT'ANNA MACHADO DE SOUZA

Defensora Pública do Estado de São Paulo

Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres

NALIDA COLEHO MONTE

Defensora Pública do Estado de São Paulo

Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres



**DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO**



Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos
Direitos das Mulheres



Núcleo Especializado de
**Defesa da Diversidade
e da Igualdade Racial**

Isadora Brandão Araujo da Silva

ISADORA BRANDÃO ARAUJO DA SILVA

Defensora Pública do Estado

Defensora Pública do Estado de São Paulo

Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial

VINICIUS CONCEIÇÃO SILVA SILVA

Defensor Público do Estado de São Paulo

Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial

Anexo 1

- a) **Alterar os arts. 12, 18,19,20 da Deliberação CSDP nº 30/06, para zelar para que a composição paritária entre homens e mulheres em bancas de concurso para ingresso ao Cargo de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo e para que 20% da banca seja composta por negros e indígenas e para que 10% da banca seja composta por pessoa LGBTQIA+ para que as questões de gênero, raça e diversidade sexual e que tratem do “status” jurídico das mulheres, negros e LGBTQIA+ constem nos grupos de matérias para avaliação e ingresso por meio do Concurso Público para provimento de cargos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, passando a constar com as seguintes redações:**

Artigo 12. A Banca Examinadora é órgão auxiliar, de natureza transitória, constituída de integrantes da Carreira de Defensor Público do Estado e de um representante da Ordem dos Advogados do Brasil, sob a Presidência de um dos membros da Carreira, indicado



pelo Conselho Superior. (*Redação renumerada pela Deliberação CSDP nº 307, de 19 de novembro de 2014*).

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

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

§ 2º - Na hipótese de superveniente incapacidade ou impedimento ou qualquer outro fato gerador de afastamento de quaisquer integrantes da Banca, o Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado providenciará, se necessária, a substituição, qualquer que seja a fase do concurso, sem prejuízo dos atos já praticados. (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009*);

§3º-A composição das bancas de concurso para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo deve ser paritária em termos de gênero e observará a cota de 20% de negros e indígenas e de 10% de LGBTQIA+s.

§ 4º A impossibilidade de cumprimento do quanto disposto no parágrafo anterior deverá ser justificada, sob pena de não prosseguimento do concurso.

Artigo 18. A primeira prova escrita compreenderá 88 (oitenta e oito) questões objetivas sobre as seguintes matérias: (*Redação renumerada pela Deliberação CSDP nº 307, de 19 de novembro de 2014*).



- a) Direito Constitucional;
- b) Direito Administrativo e Direito Tributário;
- c) Direito Penal;
- d) Direito Processual Penal;
- ~~e) Direito Civil e Direito Comercial;~~
- e) Direito Civil e Direito Empresarial; (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018*).
- f) Direito Processual Civil;
- g) Direitos Difusos e Coletivos;
- h) Direito da Criança e do Adolescente;
- i) Direitos Humanos;
- j) Princípios e Atribuições Institucionais da Defensoria Pública do Estado;
- k) Filosofia do Direito e Sociologia Jurídica. (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009*).

§1º - No tocante à matéria prevista na alínea *k*, serão indicados, no edital de abertura das inscrições para o Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor Público, 05 (cinco) obras de autores nacionais ou estrangeiros, de notória relevância para a disciplina, bem como o conteúdo programático extraído a partir dessas obras que será exigido nas questões. (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009*)

§2º - O gabarito oficial será publicado no Diário Oficial do Estado até 5 (cinco) dias após a realização da prova referida no "caput". (*Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009*).

§ 3º A primeira prova escrita para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo deverá abordar as temáticas do racismo, das relações de gênero e da diversidade sexual, assim como o status jurídico das mulheres, negros e LGBTQIA+ nas matérias constantes no art. 18.



§ 4º Incumbe ao presidente da banca examinadora ou, em sua ausência, o da comissão organizadora, zelar pelo cumprimento do disposto no parágrafo anterior.

Artigo 19. A segunda prova escrita compreenderá: *(Redação renumerada pela Deliberação CSDP nº 307, de 19 de novembro de 2014).*

I – 2 (duas) questões dissertativas sobre as matérias: *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009).*

a) Direito Constitucional; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009).*

b) Direito Penal; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009).*

c) Direitos Difusos e Coletivos; *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009).*

d) Direito da Criança e do Adolescente. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 142, de 19 de novembro de 2009).*

II – 1 (uma) peça judicial, conforme o programa de Direito Processual Civil, com base em problemas envolvendo, no que diz respeito ao aspecto material, a quaisquer temas relativos às matérias previstas nos artigos 19 e 20 desta Deliberação, dispensando a aplicação de questão dissertativa sobre a matéria processual. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018).*

§ 1º Na avaliação das provas levar-se-á em conta o domínio do vernáculo pelo candidato.

§ 2º A segunda prova escrita para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo deverá abordar as temáticas de racismo, relações de gênero e de diversidade sexual, assim como o status jurídico das mulheres, negros e LGBTQIA+s nas matérias constantes no art. 19, I.



§ 3º Incumbe ao presidente da banca examinadora ou, em sua ausência, o da comissão organizadora, zelar pelo cumprimento do disposto no artigo anterior.

Artigo 20. A terceira prova escrita compreenderá: *(Redação renumerada pela Deliberação CSDP nº 307, de 19 de novembro de 2014)*

I – 2 (duas) questões dissertativas sobre as matérias

- a) Direitos Humanos;
- b) Direito Civil;
- c) Princípios e Atribuições Institucionais da Defensoria Pública do Estado;
- d) Filosofia do Direito e Sociologia Jurídica.

II – 1 (uma) peça judicial, conforme o programa de Direito Processual Penal, com base em problemas envolvendo, no que diz respeito ao aspecto material, a quaisquer temas relativos às matérias previstas nos artigos 19 e 20 desta Deliberação, dispensando a aplicação de questão dissertativa sobre a matéria processual. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 358, de 28 de setembro de 2018).*

§1º - Na avaliação das provas levar-se-á em conta o domínio do vernáculo pelo candidato.

§2º - No tocante à matéria prevista na alínea d, serão indicados, no edital de abertura das inscrições para o Concurso de Ingresso na Carreira de Defensor Público, 05 (cinco) obras de autores nacionais ou estrangeiros, de notória relevância para a disciplina, bem como o conteúdo programático extraído a partir dessas obras que será exigido nas questões.

§ 3º A terceira prova escrita para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo deverá abordar as temáticas de Racismo, relações de gênero e diversidade sexual assim como o status jurídico das mulheres, negros e LGBTQIA+s nas matérias constantes no art. 20, I.

§ 3º Incumbe ao presidente da banca examinadora ou, em sua ausência, o da comissão organizadora, zelar pelo cumprimento do disposto no parágrafo anterior.



b) Alterar o art. 7º da art. 7ºda Deliberação CSDP nº 244/12, para constar como requisito para a inscrição na promoção por merecimento, o comparecimento a cursos com temática de gênero, acrescendo para tanto a alínea III, ao dispositivo que passaria a ter a seguinte redação:

Artigo 7º

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

I - relatório circunstanciado de atividades, contendo informações sobre as atribuições exercidas pelo candidato;

II - cópia de peça processual ou trabalho jurídico, resultante de sua atuação como Defensor Público, não sendo admitida para esse fim a peça ou trabalho jurídico não individuais. *(Redação dada pela Deliberação CSDP nº 347, de 24 de novembro de 2017).*

III- Certificado de inscrição e comparecimento de Defensores/as Público/as do Estado de São Paulo em cursos de capacitação que tenham como conteúdo temáticas relacionadas à discriminação de gênero, raça e diversidade sexual.

ANEXO 2- COMPOSIÇÕES DE BANCAS EXAMINADORAS EM CONCURSOS PARA INGRESSO NA CARREIRA DE DEFENSOR/A PÚBLICO/A DO ESTADO DE SÃO PAULO

Composição da Banca Examinadora do I Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2006



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO



Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos
Direitos das Mulheres



Núcleo Especializado de
Defesa da Diversidade
e da Igualdade Racial

Presidente da Banca: defensora pública Helena Rosa Rodrigues Costa
Direito Constitucional: defensora pública Mônica de Melo
Direitos Humanos: defensor público Carlos Weis
Direito Penal: defensora pública Carmen Silvia Moraes de Barros
Direito Processual Penal: defensora pública Flávia D'Urso
Direito Civil e Comercial: defensor público Aparecido Eduardo dos Santos
Direito Processual Civil: defensor público Wagner Giron de La Torre
Direito da Criança e do Adolescente: defensor público Flávio Américo Frasseto
Direitos Difusos e Coletivos: defensora pública Maria Dolores Maçano
Direito Administrativo e Direito Tributário: defensora pública Franciane de Fátima Marques
Princípios Institucionais da Defensoria Pública: defensor público Antônio José Maffezoli Leite

Composição da Banca Examinadora do II Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2006

Presidente Da Banca: Defensora Pública Mônica De Melo
Direito Constitucional: Defensora Pública Franciane De Fátima Marques
Direitos Humanos: Defensor Público Carlos Weis
Direito Penal: Defensora Pública Flávia D'Urso
Direito Processual Penal: Defensor Público Davi Eduardo Depiné Filho
Direito Civil E Comercial: Aparecido Eduardo Dos Santos
Direito Processual Civil: Defensor Público Wagner Giron De La Torre
Direito Da Criança E Do Adolescente: Defensor Público Flávio Américo Frasseto
Direitos Difusos E Coletivos: Defensor Público Carlos Henrique Aciron Loureiro



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO



Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos
Direitos das Mulheres



Núcleo Especializado de
Defesa da Diversidade
e da Igualdade Racial

Direito Administrativo E Direito Tributário: Defensor Público E A Representante Da Oab
Dra. Evane Beiguelman Kramer

Princípios E Atribuições Institucionais Da Defensoria Pública: Defensor Público Antonio
José Maffezoli Leite

Composição da Banca Examinadora do III Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2008

Presidência: Mônica De Melo

Direito Constitucional: Franciane De Fátima Marques

Direitos Humanos: Antonio José Maffezoli Leite

Direito Civil/Comercial: Vera Cristina Carmesin Cavalli

Direito Processual Civil: Kathya Beja Romero

Direito Penal: Carmen Sílvia De Moraes Barros

Direito Processual Penal: Noadir Marques Da Silva Júnior

Direito Administrativo E Tributário: Pedro Antonio De Avellar/Representante Da Oab

Direitos Difusos E Coletivos: Carlos Henrique Acirón Loureiro

Direito Da Infância E Juventude: Flávio Américo Frasseto

Princípios Institucionais: Davi Eduardo Depiné Filho

Composição da Banca Examinadora do IV Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2010

Presidência: Antonio José Maffezoli Leite

Direito Constitucional: Mônica De Melo

Direitos Humanos: Carlos Weis

Direito Civil E Direito Comercial: Vera Cristina Carmesin Cavalli

Direito Processual Civil: Kathya Beja Romero



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO



Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos
Direitos das Mulheres



Núcleo Especializado de
Defesa da Diversidade
e da Igualdade Racial

Direito Penal: Helena Rosa Rodrigues Costa
Direito Processual Penal: Juliana Garcia Belloque
Direito Administrativo E Direito Tributário: Márcia Maria Garutti
Direitos Difusos E Coletivos: Wagner Giron De La Torre
Direito Da Criança E Do Adolescente: Flávio Américo Frasseto
Princípios E Atribuições Institucionais: Davi Eduardo Depiné Filho
Filosofia Do Direito E Sociologia Jurídica: Márcio Alves Da Fonseca

Composição da Banca Examinadora do V Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2012

Presidência: Vitore André Zilio Maximiano
Direito Constitucional: Marco Antonio Correa Monteiro
Direito Administrativo E Direito Tributário: Marcia Regina Garutti
Direito Processual Penal: Rafael Braga Vinhas
Direito Penal: Mario Henrique Ditticio
Direito Civil E Comercial: Jairo Salvador De Souza
Direito Processual Civil: Pedro Pereira Dos Santos Peres
Direitos Difusos E Coletivos: Tiago Fensterseifer
Direito Da Criança E Adolescente: Fabiana Botelho Zapata
Direitos Humanos: Carlos Weis
Princípios Institucionais: Cristina Guelfi Gonçalves
Filosofia Do Direito E Sociologia Jurídica: Márcio Alves Da Fonseca

Composição da Banca Examinadora do VI Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2013

Presidência: Dr. Davi Eduardo Depiné Filho
Direito Constitucional: Dr. Guilherme Krahenbuhl Silveira Piccina



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO



Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos
Direitos das Mulheres



Núcleo Especializado de
Defesa da Diversidade
e da Igualdade Racial

Direitos Humanos: Dr. Leonardo Scofano Damasceno Peixoto

Direito Penal: Dr. Patrick Lemos Cacicedo

Direito Processual Penal: Dr. Rafael Braga Vinhas

Direito Civil E Comercial: Dr. Felipe Pires Pereira

Direito Processual Civil: Dr. Pedro Pereira Dos Santos Peres

Direito Da Criança E Do Adolescente: Dra. Fabiana Botelho Zapata

Direitos Difusos E Coletivos: Dr. Tiago Fensterseifer

Direito Administrativo E Tributário: Dra. Bruna Simões França

Princípios E Atribuições Institucionais: Dr. Daniel Guimarães Zveibil

Filosofia Do Direito E Sociologia Jurídica: Dr. Márcio Alves Fonseca

Composição da Banca Examinadora do VII Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2015

Presidência: Pedro Pereira Dos Santos Peres

Direito Constitucional: Leonardo Scofano Damasceno Peixoto

Direito Administrativo E Tributário: Ricardo Cesar Franco

Direito Penal: Patrick Lemos Cacicedo

Direito Processual Penal: Guilherme Augusto Campos Bedin

Direito Civil E Comercial: Bruna Molina Hernandes

Direito Processual Civil: Cesar Augusto Luiz Leonardo

Direitos Difusos E Coletivos: Jairo Salvador De Souza

Direito Da Criança E Do Adolescente: Bruno Cesar Da Silva

Direitos Humanos: Caio Jesus Granduque José

Princípios E Atribuições Institucionais: Bruno Diaz Napolitano

Filosofia Do Direito E Sociologia Jurídica: Márcio Alves Fonseca



Composição da Banca Examinadora do VIII Concurso de Ingresso de Defensores Públicos 2019

Direito Constitucional – MONICA DE MELO

Direito Administrativo e Direito Tributário – RICARDO CÉSAR FRANCO

Direito Penal – BRUNA GONÇALVES DA SILVA LOUREIRO

Direito Processual Penal - FÁBIO JACYNTHO JORGE

Direito Civil e Direito Empresarial - BRUNA SIMÕES FRANÇA

Direito Processual Civil – CESAR AUGUSTO LUIZ LEONARDO

Direitos Difusos e Coletivos - ALUÍSIO IUNES MONTI RUGGERI RE

Direito da Criança e do Adolescente - FLÁVIO AMÉRICO FRASSETO

Direitos Humanos – FELIPE HOTZ DE MACEDO CUNHA

Princípios e Atribuições Institucionais da Defensoria Pública do Estado – VITORE ANDRÉ
ZILIO MAXIMIANO

Filosofia do Direito e Sociologia Jurídica – MÁRCIO ALVES DA FONSECA (representante
da OAB) Presidência – FABIANA BOTELHO ZAPATA

ANEXO 03- Eventos organizados pelo NUDEM e NUDDIR a partir de agosto/2018

NUDEM:

- 29/08/18: Evento "Vamos falar sobre assédio sexual nos transportes públicos? ",
ocorrido na sede da Unidade de Itaquera da Defensoria Pública;

- 28/09/18: Evento "O atendimento à violência doméstica em Itaquaquetuba: desafios
e possibilidades", ocorrido na Unidade da Defensoria de Itaquaquetuba/SP;

- 06/10/18: Simpósio Assistência ao Parto sob diferentes perspectivas, ocorrida em São
José do Rio Preto/SP



- 29/10/18: Evento “Os desafios da paternidade na contemporaneidade”, com uma fala sobre maternidade, ocorrido na Assembleia Legislativa de SP;
- 01/11/18: Seminário “ Filhos da Violência no Sistema de Justiça”, ocorrido na Escola Paulista de Magistratura, São Paulo/SP;
- 07/11/18: Evento de lançamento da política institucional sobre assédio, ocorrido no auditório da Defensoria Pública/SP;
- 10/11/18: Evento “Liberdade de Expressão e Criminalização dos Movimentos Sociais, ocorrido em Piracicaba/SP;
- 27/11/18: Evento “Mulheres e bebês em situação de vulnerabilidade: Plano de parto como recurso para garantia de direitos e articulação da Rede de Cuidado e Proteção de mães e bebês”, para lançamento do Plano de Parto Social, ocorrida na sede da Defensoria Pública;
- 28/11/18: Evento “Saúde Mental e Gênero: cultura e processos de subjetivação”, ocorrido no CAPS Itapeva, São Paulo/SP;
- 30/11/18: Evento “Violência Obstétrica”, pela Campanha 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres”, ocorrido na Unidade da Defensoria de Araraquara/SP;
- 07/12/18: Evento “Mães em situação de violência doméstica: Olhares e peculiaridades no atendimento”, ocorrido em Guarulhos/SP;
- 10 a 14/12/18: Seminário “Políticas Públicas para a Juventude”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública São Paulo;



- 12/12/18: Evento “Enfrentamento contra à violência contra as mulheres de Araçatuba: a rede de atendimento e formas de enfrentamento”, ocorrido em Araçatuba/SP;
- 14/12/18: Evento “Gênero e (in) justiça - Análises de decisões judiciais na perspectiva de gênero”, em comemoração ao “16 Dias de Ativismo”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública/SP;
- 19/02/19: Cine-debate: “Quem Mora Lá”, ocorrido no CCBB/SP;
- 27/02/19: Evento “DIA INTERNACIONAL DOS DIREITOS DAS MULHERES - HISTÓRIAS DE REVOLUÇÕES, LUTAS E RESISTÊNCIAS”, ocorrido na Pinacoteca de São Paulo/SP;
- 11/03/19 e mais 19 encontros seguintes: Curso “Gênero e Masculinidades”, ocorrido no Auditório Espaço da Cidadania "André Franco Montoro", São Paulo/SP;
- 15/03/19: Evento sobre “Plano de Parto”, ocorrido na Unidade da Defensoria de Piracicaba/SP;
- 19/03/19: Roda de conversa sobre atuação da Defensoria Pública no Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, ocorrido no (CDCM) Margarida Maria Alves – Itaquera, São Paulo/SP
- 05/04/19: Palestra sobre a temática “Aspectos jurídicos e psicossociais do Plano de Parto” no evento “Plano de Parto”, ocorrido na sede da Defensoria Pública de Registro/SP;
- 05/04/19: Evento “Feminismo negro – Ativismo e Protagonismo: lugares de fala da mulher negra”, ocorrido em Sorocaba/SP



- 09 e 23/05 e 06, 13 e 27/06/19: Curso "Faces da Violência", ocorrido no Auditório da Escola Paulista de Magistratura, São Paulo/SP;
- 10/05/19: Evento sobre "Violência Sexual", ocorrido na faculdade Anhanguera de Piracicaba/SP;
- 31/05/19: Evento "Aborto Legal no Brasil Atual", ocorrido no auditório da Defensoria Pública/SP;
- 23/07/19: Curso "CAPACITAÇÃO SOBRE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA NO BRASIL: BASES CIENTÍFICAS E JURÍDICAS" junto com a EDEPE a fim de disponibilizar aos Defensores/as material para capacitação nesse tema.
- 20/08/19: Evento "As mulheres e o direito brasileiro – a atenção integral às mulheres", ocorrido em Mococa/SP;
- 18/09/19: Evento "Lei Maria da Penha: mudanças, avanços e desafios frente ao aumento do feminicídio", ocorrido em Guarulhos/SP;
- 26/11/19: Evento "Vamos conversar sobre a saúde das mulheres negras? – construindo diálogos interdisciplinares com as usuárias e com as profissionais de saúde", e lançamento da cartilha Saúde das Mulheres Negras, ocorrido no auditório da Defensoria Pública de SP;
- 28/11/19: Seminário "Violência Doméstica: Questões de Gênero e os Marcos Legais", ocorrido em São Paulo/SP;
- 28/11/19: "(Re) Pensando masculinidades e seus impactos sobre a violência doméstica", ocorrido no auditório da Secretaria de Igualdade e Assistência Social (SIAS), Sorocaba/SP;



- 03/12/19: I Seminário da Rede de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher, evento relacionado à Campanha dos 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência Contra a Mulher e pelo Fim do Racismo, ocorrido em Mogi das Cruzes/SP;
- 03/12/19: Evento sobre “Feminismo Negro”, ocorrido em Campinas/SP;
- 06/12/19: Evento “Acesso à saúde: a autonomia das mulheres em questão”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública de SP;
- 23/01/20: Evento “Jovens Defensores e Defensoras Populares na Fundação Casa” - palestra: “Discriminação e Violência de Gênero: Desafios e Enfrentamento”, ocorrido na CASA Anita Garibaldi e CASA João Paulo II, Avaré/SP;
- 06/02/20: Audiência Pública Mães em Cárcere, ocorrida no auditório da Defensoria Pública, São Paulo/SP;
- 09/03/20: Seminário “Lei Maria da Penha: como podemos construir um futuro sem violência contra as mulheres?”, ocorrido na ALESP;
- 03/07/20: Vídeo “Defensoria responde” para as redes sociais explicando sobre o atendimento das mulheres em situação de violência doméstica e familiar durante a pandemia.
- 17/09 a 29/10: Curso “Fases da Violência”, construído em parceria com o Tribunal de Justiça de SP e Ministério Público de SP, para formação e aperfeiçoamento de profissionais, em especial, servidoras e servidores, no trato de questões relacionadas à violência;



- 22/10/20: Evento “Aborto Legal no Brasil: Contexto atual e atuação estratégica na defesa dos direitos humanos das mulheres”, evento voltado apenas para o público interno;
- 24/11/20: Evento lançamento da cartilha “Maternidades e Vulnerabilidades – efetivando os direitos e fortalecendo a rede de proteção de mães e bebês”, organizado em conjunto com os Núcleos Especializados de Infância e Juventude e o de Cidadania e Direitos Humanos;
- 30/11/2020: “Lançamento de Política de Ação Afirmativa na Escola da Defensoria Pública: Modificando as estruturas institucionais rumo à democratização do sistema de justiça”, transmitido via Youtube;
- 10/12/20: Lançamento da Tradução das Recomendações Gerais Adotadas pelo Comitê para Eliminação da Discriminação contra as Mulheres.

NUDDIR

- 28.08.2018: Live do Dia Nacional da Visibilidade Lésbica, com Rita Quadros, Ane Sarinara e Regiane Silva
- 26/11/18: Cine-debate: “Além do espelho”, ocorrido no Centro Cultural Banco do Brasil, São Paulo;
- 13/11/18: Evento: 130 Anos de Abolição Inconclusa – perspectivas emancipatórias em face do genocídio negro, ocorrido no auditório da Defensoria Pública, São Paulo;
- 13/11/18: Audiência Pública: Política de cotas étnico-raciais nas universidades, escolas técnicas e faculdades tecnológicas do Estado de São Paulo: mecanismo de prevenção e combate às fraudes”.



- 24/11/18: Evento “Educação escolar Quilombola: política, gestão e direitos”, ocorrido no Senac – Registro/SP;
- 29.11.2018: Feminismo negro e interseccionalidade com Patrícia Hill Collins, ocorrido no Museu Afro-Brasil
- 30/11/18: Evento “Identidades, luta por representação e território: o caso da estação Japão-Liberdade”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública, São Paulo;
- 07/12/18: Cine-debate “Vista minha pele”, ocorrido na Unidade de Defensoria de Jacareí/SP;
- 10 a 14/12/18: Seminário “Políticas Públicas para a Juventude”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública São Paulo;
- 29/03/19: II Seminário População LGBTQIA+ Garantia de Direitos “FAMÍLIAS LGBTQIA+ DIREITOS E GARANTIAS”, ocorrido em Araçatuba/SP;
- 24/05/19: Evento “Debate sobre a criminalização da LGBTfobia pelo STF, ocorrido no auditório da Defensoria Pública, São Paulo;
- 28/06/19: Cine-debate “Close”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública São Paulo;
- 05 a 12/07/19: Roda de conversa sobre diversidade na Infância e Juventude, ocorrida na Casa Parada de Taipas, São Paulo/SP;
- 30/08/19: Evento “Mulheres que amam mulheres: visibilidade e representatividade lésbica na sociedade contemporânea”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública São Paulo;



- 20/09/19: Aula Pública “Racismo Religioso – desafios para a construção de uma agenda positiva pela CTTROS – Comunidades Tradicionais de Terreiros”, ocorrida no auditório da Defensoria Pública São Paulo;

26/11/19: Vamos conversar sobre saúde das mulheres negras ? Construindo diálogos interdisciplinares com as usuárias e profissionais da rede de saúde

- 01/10/19: Evento “Racismo Institucional e o Sistema de Justiça”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública São Paulo;

- 22/11/19: Roda de conversas sobre “Racismo Institucional e o Sistema de Justiça”, ocorrido no centro de defesa e convivência da Mulher – margarida maria alves (cdcm), Itaquera, São Paulo/SP;

- 29/11/19: Evento “Branquidade, poder e privilégio – o papel do sujeito branco na luta antirracista por direitos”, ocorrido no auditório da Defensoria Pública São Paulo;

- 03/12/19: Cine-debate “Cartas para além dos muros”, ocorrido no Espaço Itaú de cinema, São Paulo/SP;

- 28/01/20: Evento “Jovens Defensores e Defensoras Populares na Fundação Casa” - palestra: “Discriminação Racial e as Formas de Combate”, ocorrido na CASA Anita Garibaldi e CASA João Paulo II, Avaré/SP;

- 30/11/2020: “Lançamento de Política de Ação Afirmativa na Escola da Defensoria Pública: Modificando as estruturas institucionais rumo à democratização do sistema de justiça”, transmitido via Youtube