



**EXCELENTÍSSIMA SENHORA PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA
DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**A COMISSÃO ESPECIAL DE AFERIÇÃO DA CONDIÇÃO DE NEGRO
OU INDÍGENA NOS CONCURSOS DE INGRESSO NA CARREIRA DE
DEFENSOR/A PÚBLICO/A, vem, respeitosamente, à presença de Vossa
Excelência, apresentar III RELATÓRIO SOBRE AÇÕES AFIRMATIVAS NA
DEFENSORIA PÚBLICA DE SÃO PAULO:**

1. INTRODUÇÃO

Inicialmente é importante ressaltar que o referido relatório deve ser lido em continuidade aos relatórios anteriores e que já analisaram os VII e VIII Concursos de Ingresso da Carreira de Defensor/a Público/a do Estado.¹

A situação atual na Defensoria Pública do Estado de São Paulo demanda esforços para que se busque o ideal de equidade racial dentro da instituição. O quadro da Defensoria Pública de São Paulo não é diferente de outras Instituições onde existe certa inserção da população negra nos cargos de piso, porém essa representatividade inexistente com expressividade nos cargos de maior prestígio da Instituição.

Segundo os dados levantados pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH), em outubro de 2025 e com base na autodeclaração, a composição étnico-racial da instituição está assim configurada:

CENSO DA DPESP					
Categoria	Categoria	Branca	Indígena	Parda	Preta
Defensores/as	27	766	1	91	34
Agente de Defensoria Pública	19	179	0	39	26
Oficial de Defensoria Pública	46	440	2	113	50
Comissionados/as	9	169	1	37	14
Estagiários/as de Pós-Graduação	21	950	3	361	137
Estagiários/as de Direito	24	1142	5	522	223
Estagiários/as de Nível Superior	6	217	3	113	46
Estagiários/as de Nível Médio	4	147	0	94	35
Estagiários/as de Psicologia e Serviço Social	5	63	0	34	37

A Defensoria Pública, enquanto instituição essencial à função jurisdicional do Estado e que tem como missão promover os direitos humanos e defender os grupos vulnerabilizados, tem como premissa fundante o compromisso com a transformação social e a efetivação do princípio constitucional da igualdade. Nessa perspectiva, as políticas de ações afirmativas de ingresso e permanência assumem papel central na construção de uma instituição democrática, plural e representativa da sociedade a qual atende.

O presente documento, elaborado pela Comissão, busca dar continuidade ao trabalho desenvolvido desde a sua criação, aprofundando o monitoramento, a análise crítica e a proposição de medidas voltadas à efetivação das ações afirmativas no âmbito

¹ <https://www.defensoria.sp.def.br/transparencia/comites-e-comissoes/cec-comissao-especial-de-cotas>

da Defensoria Pública. Toma como referência, para tanto, a experiência acumulada nos últimos ciclos de concursos públicos para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo, bem como o acompanhamento das deliberações internas e das manifestações da sociedade civil.

Assim, o objetivo principal é apresentar uma análise detalhada da atual política de ações afirmativas no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPE-SP), com especial foco nas recentes alterações normativas que regem os concursos públicos para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a, bem como propor medidas de aperfeiçoamento e fortalecimento desse importante instrumento de promoção da igualdade racial.

Dessa forma, apresenta, em sua primeira parte, a contextualização histórica e normativa da política de ações afirmativas nos concursos públicos e na Defensoria Pública do Estado de São Paulo, destacando os marcos regulatórios que fundamentaram sua criação e os sucessivos aperfeiçoamentos implementados desde então. Na sequência, procede-se à análise comparativa entre as deliberações vigentes, com especial atenção às alterações introduzidas recentemente, bem como à avaliação dos impactos dessas mudanças no acesso de pessoas historicamente excluídas dos quadros da instituição.

Apresenta-se, ainda, os dados IX concurso de ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo, que, em parte, contou com a colaboração do núcleo de pesquisa da Defensoria Pública, vinculado à Primeira Subdefensoria Pública Geral.

Na terceira parte do relatório, são apresentadas propostas concretas de aprimoramento da política de ações afirmativas com a finalidade de assegurar sua efetividade, continuidade e coerência com os princípios que regem a atuação da Defensoria Pública. Entre os pontos centrais, destacam-se a manutenção da cláusula de barreira diferenciada para candidatos/as cotistas e não cotistas em todas as fases do concurso, a mudança da comissão de heteroidentificação para etapa anterior à segunda fase do concurso e a transformação da fase oral em etapa classificatória.

Ressalta-se, ainda, que este relatório se restringe a análise da política de ações afirmativas para pessoas negras, tendo em vista a não aprovação de candidaturas

indígenas² no IX concurso e a ausência de competência da comissão para analisar os dados das pessoas trans e pessoas com deficiência que eventualmente terão as notas referidas apenas para fins de conhecimento geral.

Ao elaborar este relatório, a Comissão Especial reafirma o compromisso com o desenvolvimento e a implementação de uma política institucional regida por iniciativas voltadas à equidade e respeito à diversidade, buscando construir uma instituição que reflita, em sua composição e atuação, a pluralidade étnico-racial da população do Estado de São Paulo.

2. CONTEXTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

O debate sobre ações afirmativas no Brasil, especialmente quando direcionado ao sistema de justiça, exige uma análise histórica e uma compreensão concreta do racismo que permeia as Instituições. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha consagrado a igualdade formal, as desigualdades materiais, sobretudo as raciais, continuam a moldar o acesso a espaços de poder e decisão, inclusive nos órgãos que deveriam garantir justiça e equidade.

O legado da escravidão no Brasil, encerrado formalmente apenas em 1888, foi sucedido por uma ausência completa de políticas reparatórias. A população negra recém-liberta foi excluída dos processos de participação política, social, econômica e educacional, o que resultou em um ciclo de marginalização que se perpetua até hoje. No século XX, a retórica da “transcendência racial” conviveu com estruturas institucionais excludentes, o que dificultava o enfrentamento do racismo de forma adequada, tendo em vista a ampla resistência na adoção de medidas concretas específicas que fomentasse a inclusão da população negra.

A transição democrática e a promulgação da Constituição de 1988 abriram caminho para uma nova leitura desse passado excludente. No entanto, os avanços normativos nem sempre se traduziram em mudanças reais nas estruturas institucionais.

² Informa-se que há processo em curso no CSDP onde se discute criação de cotas autônomas para pessoas indígenas na qual consta manifestação da Ouvidoria Geral e do antigo NUDDIR.

Nesse contexto, no início dos anos 2000, o movimento negro consegue pautar uma agenda pública de construção de um programa de ações afirmativas pelo Estado brasileiro. A articulação estratégica desenvolvida pela militância da sociedade civil organizada, composta por entidades lideradas por mulheres negras como Geledés, Criola, Fala Preta e Maria Mulher foi fundamental para politizar a situação racial no Brasil na III Conferência Mundial contra o Racismo da ONU, em setembro de 2001, na cidade de Durban na África do Sul.

Ressalte-se que a Conferência foi estratégica para a delegação brasileira, uma vez que existia a compreensão de que era preciso promover a internacionalização do debate sobre os problemas gerados pelo racismo, especialmente porque no debate público internacional o Brasil ainda se apresentava como uma democracia racial.

Tal retórica, entretanto, não encontrava contraprestação prática quando eram analisados os índices socioeconômicos da população negra, uma vez que os estudos sobre desigualdades raciais demonstravam a persistência do racismo à brasileira.

No campo da justiça, por exemplo, era evidente a sub-representação de pessoas negras em cargos de decisão, como na Magistratura, no Ministério Público e nas Defensorias Públicas.

Assim, as ações afirmativas surgem como uma reivindicação de políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou classe, aumentando a participação de “minorias políticas” no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.

Entre as medidas que são classificadas como ações afirmativas podemos mencionar: cotas, bônus, pontuação diferenciada, metas de contratação, fundos de estímulo, bolsas de estudo, empréstimos e preferência em contratos públicos, reparações financeiras, distribuição de terras e habitação, medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de valorização da identidade.

As cotas, portanto, são uma das modalidades possíveis de ações afirmativas, caracterizando-se pela reserva de uma porcentagem de vagas para candidatos/as integrantes de determinado grupo. Há diversas justificativas para a adoção de ações afirmativas, tais como a reparação histórica, a promoção de justiça redistributiva e/ou a promoção de mais diversidade. No Brasil, a legitimidade das políticas de ação afirmativa com recorte racial está assentada em três fatos sociológicos: (1) o perfil socioeconômico daqueles que se identificam como pretos e pardos é similar e, por seu turno, (2) significativamente inferior ao dos brancos, e (3) juntas essas frações totalizam mais de metade da população brasileira.

Por sua vez, os marcos normativos das cotas raciais em concursos públicos federais no Brasil têm como principal referência a Lei nº 12.990/2014, que instituiu a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais para candidatos/as negros/as (pretos/as e pardos/as), aplicando-se à administração pública federal direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. Essa lei estabeleceu critérios objetivos para a autodeclaração, mecanismos para evitar fraudes e um prazo de vigência de dez anos, prevendo sua reavaliação ao final desse período. Com o término da vigência da Lei nº 12.990/2014, o Projeto de Lei nº 1.958/2021 foi apresentado para ampliar e atualizar a política, propondo, entre outros pontos, o aumento do percentual de reserva para 30% e a inclusão de indígenas e quilombolas, além de prever mecanismos mais detalhados de controle e revisão periódica da política afirmativa.

No âmbito jurídico, a constitucionalidade das cotas raciais foi amplamente debatida e consolidada pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, o STF declarou a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, afirmando que a política de cotas está em consonância com o princípio da isonomia e com o dever do Estado de promover a igualdade material. O Tribunal reconheceu que a reserva de vagas não viola o princípio do concurso público, pois não dispensa os/as beneficiários/as da aprovação nas etapas do certame, e destacou a legitimidade do uso de mecanismos de heteroidentificação para evitar fraudes, desde que respeitados o contraditório, a ampla defesa e a dignidade da pessoa humana. O STF

também ressaltou que a política de cotas deve ser aplicada a todas as fases do concurso e sobre todas as vagas, inclusive as que surgirem durante a validade do certame. A constitucionalidade dessa política fortaleceu sua segurança jurídica para a expansão de outros programas de ações afirmativas pelos Estados e Municípios.

Mais recentemente, diante do término da vigência da Lei nº 12.990/2014, o STF, por meio de medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.654, garantiu a continuidade provisória da eficácia da política de cotas até que o Congresso Nacional deliberasse sobre nova regulamentação. O Ministro Flávio Dino, relator da ADI, fundamentou a decisão na necessidade de evitar retrocessos sociais e de assegurar a segurança jurídica, destacando que a extinção abrupta da política afirmativa sem avaliação de seus efeitos contraria os compromissos constitucionais de construção de uma sociedade justa, solidária e sem preconceitos. Assim, o STF reafirmou o entendimento de que as cotas raciais são instrumentos legítimos e necessários para a promoção da equidade racial no serviço público, devendo ser mantidas e aprimoradas enquanto persistirem as desigualdades estruturais.

Após amplo debate legislativo, a nova lei de cotas para concursos públicos federais, promulgada em 2025 (Lei 15.142/25), amplia a reserva de vagas de 20% para 30% e inclui explicitamente indígenas e quilombolas. A legislação substitui a lei anterior (Lei 12.990/2014), a qual não contemplava os dois últimos grupos, e se aplica à administração pública federal direta, autarquias, fundações, empresas e sociedades de economia mista controladas pela União.

No âmbito estadual, a adoção de ações afirmativas para negros no setor público ocorreu de forma descentralizada, sendo o Estado do Paraná pioneiro, antes mesmo da existência da legislação federal. Atualmente, 15 unidades federativas possuem normas sobre o tema, com percentuais de reserva de vagas variando, mas predominando o índice de 20% a 30 % para pessoas negras³.

No estado de São Paulo, a política de ações afirmativas em concursos públicos foi instituída pela Lei Complementar nº 1.259/2015, que contempla pretos, pardos e

³ <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/f19912f2-8f0f-40a0-8a93-8b10c176f88e>

indígenas. Diferentemente da maioria dos estados, o executivo estadual adota, por ora, um sistema de pontuação diferenciada com bônus, e não um percentual fixo de reserva de vagas. A justificativa apresentada enfatiza a promoção da igualdade racial com a valorização do desempenho individual nos concursos. No entanto, assim como em outros estados, a implementação enfrenta desafios relacionados à ausência de coordenação centralizada e à necessidade de monitoramento contínuo para garantir que os objetivos de representatividade e redução das desigualdades raciais sejam efetivamente alcançados no serviço público estadual.

3. AÇÕES AFIRMATIVAS NA DEFENSORIA PÚBLICA

As ações afirmativas nas defensorias públicas estaduais têm ganhado destaque no cenário brasileiro a partir da necessidade de democratização do acesso à justiça e da busca por maior representatividade étnico-racial em seus quadros. Historicamente, as defensorias públicas foram criadas para garantir assistência jurídica a grupos em situação de vulnerabilidade, mas, apesar desse papel constitucional, ainda enfrentam dificuldades em romper com estruturas institucionais marcadas pelo racismo e outras matrizes de opressão. A implementação de cotas raciais nos concursos públicos para ingresso na carreira de Defensor/a Público/a é uma das principais estratégias adotadas para promover a inclusão de pessoas negras. No entanto, a adoção dessas políticas é recente e, em muitos estados, o percentual de vagas reservadas varia geralmente em torno de 20% a 30%, não refletindo integralmente a composição racial da população atendida pela maior parte dos Estados⁴.

O mapeamento realizado sobre a implementação das cotas raciais nas defensorias públicas estaduais revela que, desde 2014, houve um aumento progressivo de instituições que passaram a adotar a reserva de vagas para pessoas negras em seus concursos de carreira. Apesar desse avanço, há grande variação quanto ao instrumento

⁴ Nesse tema ver pesquisa da CRIOLA no link: https://drive.google.com/file/d/1DV4f4WnQ2kC78Sulyt3eCAP6XL5o_mdD/view

normativo utilizado para regulamentar a política, que pode ser lei estadual, resolução interna ou ato administrativo⁵.

Relembre-se que a política de cotas étnico- raciais da Defensoria Pública de São Paulo foi proposta pelo, então, Núcleo de Combate à Discriminação, Racismo e Preconceito, pela Ouvidoria Geral da Defensoria Pública e pelo Instituto Luiz Gama. Ao passo que foi implementada pelo Conselho Superior da Defensoria Pública de São Paulo (CSDP) em 2014.

Registre-se que a Defensoria Pública do Estado de São Paulo foi a primeira Instituição do sistema de Justiça paulista a adotar as cotas étnico-raciais com fundamento exclusivamente na autonomia funcional e administrativa da Instituição, prevista no artigo 7º, caput, da Lei Complementar Estadual nº 988/2006 combinado com o art. 134 da Constituição Federal de 1988.

A autonomia funcional e administrativa possibilita que a Defensoria Pública tenha auto executoriedade dos seus atos de gestão, sem necessidade de chancela dos Poderes Estatais, dentre tais atos está a possibilidade de estabelecer as normas de ingresso e distribuição dos membros da carreira e dos servidores da Instituição.

No contexto interno da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, o primeiro marco normativo relevante é a Deliberação CSDP nº 10/2006, que regulamentou os concursos de ingresso na carreira de defensor/a público/a e permanece como base procedimental dos certames, tendo sido alterada ao longo dos anos. A política afirmativa, entretanto, ganhou contornos institucionais na Defensoria paulista com a Deliberação CSDP nº 307/2014, de 19 de novembro de 2014, a qual instituiu cotas étnico-raciais nos concursos com a reserva de 20% das vagas e previu a Comissão especial para heteroidentificação e acompanhamento.

Após a realização do VII concurso de ingresso na carreira de Defensor/a Público/a com baixo índice de efetividade da política narrado no I relatório da comissão, ocorreu mobilizações internas como a produção de nota técnicas do então NUDDIR⁶,

⁵Nesse tema ver pesquisa recente do Fórum Justiça no link: <https://forumjustica.com.br/biblioteca/implementacao-das-politicas-afirmativas-nas-defensorias-publicas-brasileiras/>

⁶ <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/61231f13-d744-cd4f-60f5-598a4f2c5d2b>

manifestações da sociedade civil organizada, especialmente no âmbito do Conselho Superior da Defensoria Pública para deflagrar o processo de reforma da deliberação CSDP 307/2014.

Assim, em 28 de setembro de 2018, houve a aprovação da Deliberação CSDP nº 358/2018 que previu as seguintes alterações: 1) unificação do fenótipo como o único critério para identificação dos candidatos/as negros/as; 2) previsão de alternância e proporcionalidade na classificação final do concurso; 3) mudança do trabalho da comissão de heteroidentificação para após a segunda fase do concurso a fim de otimizar o número de entrevista; 4) ampliação das atribuições da comissão especial para produção de estudos e pareceres sobre o monitoramento e aperfeiçoamento da política 5) a retirada da cláusula de barreira de todas as fases do concurso para candidatos/as cotistas e 6) a possibilidade de aprovação dos candidatos/as mesmo que não atingissem a nota mínima em uma única matéria nas diversas fases do concurso.

Destaque-se no VIII concurso de ingresso na carreira de Defensor/as Pública as alterações propostas produziram efeitos entre a primeira e a segunda fase do concurso com 297 candidatos/as negros/as aprovados/as. Entretanto, após a segunda fase, apenas duas candidatas concorrentes foram aprovadas para a fase oral, sendo que apenas uma candidata teve a sua autodeclaração referendada pela comissão.⁷A outra candidata foi redirecionada à lista da ampla concorrência. Esses dados revelaram que a mera retirada da cláusula de barreira não foi suficiente para produzir efetividade no concurso público.

Foi nesse contexto que novo processo de discussão para aprimoramento da política foi deflagrado no âmbito do CSDP sendo apresentado o II relatório da comissão onde se apontou que a dispensa da nota mínima em uma das matérias beneficiou mais os candidatos/as da ampla concorrência do que os cotista, especialmente na disciplina direito constitucional, sugeriu-se, então, a ampliação do percentual das cotas para uma melhor adequação ao índice da população negra do Estado de São Paulo, bem como a necessidade de adoção de notas mínimas gerais, sem diferenciação por matérias.

⁷<https://www.defensoria.sp.def.br/transparencia/portal-da-transparencia/concursos/-/concursos/4866556>

Ademais, o NUDDIR também apresentou nova nota técnica⁸ com sugestão de ampliação do modelo de ações afirmativas para a aplicação além das cotas com a inclusão de pontuação diferenciada a favor dos candidatos/as negros/as como mais uma das possibilidades de efetivação da política.

O NUDDIR e o NUDEM⁹ também apresentaram proposta ao CSDP para que a comissão do concurso obedecesse a percentuais de paridade de gênero e equidade de raça, além de solicitar a abordagem de temáticas relacionadas ao racismo, lgbtfobia e relações de gênero e o status jurídico das mulheres, negros e população LGBTQIA+s nos grupos de matérias para avaliação e ingresso no concurso público. Assim, foi aprovada Deliberação CSDP nº 397, de 01 de abril de 2022, prevendo que para a composição da banca examinadora, o Conselho Superior deverá observar a paridade de gênero e a participação de, no mínimo, 20% de pessoas negras ou indígenas e 5% de pessoas com deficiência.

Em seguida, a Deliberação CSDP nº 400/2022 foi aprovada e, em síntese, ampliou a reserva de vagas com 30% para pessoas negras (pretos e pardos) e indígenas¹⁰ por mais 10 anos. A Deliberação também aperfeiçoou a lista de classificação geral dos candidatos/as cotistas e não cotistas de acordo com os novos percentuais fixados. Reintroduziu a cláusula de barreira (ou redutor de nota) para todas as listas com percentuais diferenciados por grupos, garantindo-se a presença de candidatos/as de todas as listas das cotas em todas as fases do concurso nos termos decidido pelo STF na ADI 41/2017. A redação da norma restou nos seguintes termos:

Art. 22 §1º. Somente serão admitidos/as à segunda prova escrita os/as candidatos/as que obtiverem as maiores notas até totalizar:

a) Ampla concorrência: 3 (três) vezes o número de vagas da ampla concorrência, já descontadas as vagas reservadas para ações afirmativas;

⁸ <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/bc97a744-bbc9-291f-0f45-74532bb787c8>

⁹ <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/218c4cf9-2678-67a4-7eb4-7c1db628d9eb>

¹⁰ Além disso, a Deliberação manteve em 5% para pessoas com deficiência e criou 2% para pessoas trans.

b) Pessoas negras e indígenas: 4 (quatro) vezes o número das respectivas vagas reservadas;

c) Pessoas com deficiência: 4 (quatro) vezes o número das respectivas vagas reservadas;

d) Pessoas trans: 4 (quatro) vezes o número das respectivas vagas reservadas.

§2º. Somente serão admitidos/as à prova oral os/as candidatos/as que obtiverem as maiores notas médias, consideradas conjuntamente a segunda e a terceira provas escritas, até totalizar:

a) Ampla concorrência: 1,5 (uma e meia) vez o número de vagas da ampla concorrência, já descontadas as vagas reservadas para ações afirmativas, aplicando-se o numeral inteiro imediatamente superior se fracionário o resultado;

b) Pessoas negras e indígenas: 2 (duas) vezes o número das respectivas vagas reservadas;

c) Pessoas com deficiência: 2 (duas) vezes o número das respectivas vagas reservadas;

d) Pessoas trans: 2 (duas) vezes o número das respectivas vagas reservadas.

§3º. Todos/as os/as candidatos/as empatados/as na última nota de classificação serão admitidos à prova seguinte, ainda que ultrapassado o limite dos parágrafos anteriores.

§4º. Na hipótese de concurso com menos de 50 (cinquenta) vagas ou somente para cadastro de reserva, a aplicação dos multiplicadores de que tratam os parágrafos anteriores deste artigo deve ser calculada como se o edital previsse a abertura de 50 (cinquenta) vagas.”

A norma também retirou mínimos por matéria e estabeleceu pontuação diferenciada de aprovação entre cotistas e não cotistas nos seguintes termos:

Na primeira fase do concurso: média 05 (cinco) para a ampla concorrência (necessidade de acerto de 44 questões) e média 04 (quatro) para todos os grupos de cotistas (necessidade de acerto de 35 questões).

Na segunda fase e na fase oral, exige-se média conjunta de todas as disciplinas 05 (cinco) para a ampla concorrência e 03 (três) para todos os grupos de cotistas.

Artigo 22

I – Consideram-se habilitados/as para a realização da segunda e terceira provas escritas os/as candidatos/as que obtiverem a seguinte pontuação na primeira prova escrita:

- a) Ampla concorrência: pontuação igual ou superior a 44 (quarenta e quatro) acertos;**
- b) Pessoas negras e indígenas: pontuação igual ou superior a 35 (trinta e cinco) acertos;**
- c) Pessoas com deficiência: pontuação igual ou superior a 35 (trinta e cinco) acertos;**
- d) Pessoas trans: pontuação igual ou superior a 35 (trinta e cinco) acertos.**

II – Consideram-se habilitados/as para a realização da prova oral os/as candidatos/as que obtiverem a seguinte pontuação:

- a) Ampla concorrência: média igual ou superior a 5 (cinco) na segunda e na terceira provas escritas conjuntamente consideradas;**
- b) Pessoas negras e indígenas: média igual ou superior a 3 (três) na segunda e na terceira provas escritas conjuntamente consideradas;**
- c) Pessoas com deficiência: média igual ou superior a 3 (três) na segunda e na terceira provas escritas conjuntamente consideradas;**
- d) Pessoas trans: média igual ou superior a 3 (três) na segunda e na terceira provas escritas conjuntamente consideradas;**

III – Consideram-se aprovados na prova oral os/as candidatos/as que obtiverem a seguinte pontuação:

- a) Ampla concorrência: média igual ou superior a 5 (cinco) na prova oral;**

b) Pessoas negras e indígenas: média igual ou superior a 3 (três) na prova oral;

c) Pessoas com deficiência: média igual ou superior a 3 (três) na prova oral;

d) Pessoas trans: média igual ou superior a 3 (três) na prova oral;

Apesar de passível de melhorias, esse modelo representou um avanço institucional na efetivação da política uma vez que resultou, pela primeira vez, no provimento integral das vagas de todas as categorias de cotistas, conforme se verá na análise dos dados do IX concurso.

Em 2024, a Deliberação CSDP nº 434/2024 promoveu aperfeiçoamentos procedimentais no trabalho das comissões de heteroidentificação nos seguintes termos:

a) Instituição de Comissão Recursal para heteroidentificação, composta por membros distintos da comissão de primeira instância, com competência para análise de recursos e publicação de decisão fundamentada;

b) Vedação à participação de membros e servidores da DPESP nas comissões de heteroidentificação e recursal, reforçando os princípios de impessoalidade e prevenção de conflitos de interesse;

c) Autorização para composição das comissões com profissionais do Banco Nacional de Especialistas do CNJ, até que seja criado banco próprio para as Defensorias Públicas;

A fim de possibilitar a melhor visualização das normativas internas, apresenta-se uma breve linha do tempo com as principais medidas até então adotadas.

Deliberações CSDP

Política de Ações Afirmativas na DPESP

Linha do tempo



Nesse passo, o percurso normativo da Defensoria Pública do Estado de São Paulo demonstra seu firme compromisso com a construção e o aprimoramento contínuo das ações afirmativas. O princípio da vedação ao retrocesso social impõe limites claros, exigindo a manutenção e o avanço dos direitos fundamentais conquistados, como aqueles assegurados por essas políticas. As ações afirmativas promovem a igualdade material e a inclusão de grupos historicamente marginalizados e, por isso, não podem ser enfraquecidas ou suprimidas. Qualquer alteração normativa ou administrativa pode ser adotada para fins de aprimoramento, mas jamais pode implicar retrocesso que possa conduzir a inefetividade da política nos concursos vindouros.

4. DA FORMAÇÃO ATUAL DA COMISSÃO E DO TRABALHO DESENVOLVIDO

Nos termos do deliberado pelo Conselho Superior, conforme registrado no processo SEI nº 2022/0004600, foi constituída a Comissão Especial responsável pela condução dos trabalhos relativos à proposta de abertura do IX Concurso Público de

Provas e Títulos para ingresso na Carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo. A composição da comissão foi definida de acordo com o artigo 8º, §1º da Deliberação CSDP nº 400/2022, e aprovada por unanimidade, conforme voto do relator, conselheiro Davi Eduardo Depine Filho. A Comissão Especial foi presidida pelo Defensor Público Vinicius Conceição Silva Silva, contando ainda com os membros titulares Tatiana de Souza Kotake, Amarílis Regina Costa da Silva, Ivair Augusto Alves dos Santos e Acácio Sidnei Almeida Santos. Como suplentes, foram indicados Yolanda de Salles Freire César, Rodnei Jericó da Silva e Álvaro Luiz Travassos de Azevedo Gonzaga.

Pondere-se que em razão da inexistência de candidatos/as indígenas durante a fase de entrevistas, participaram dos trabalhos da comissão os seguintes membros: Vinicius Conceição Silva Silva, Tatiana de Souza Kotake, Amarílis Regina Costa da Silva, Ivair Augusto Alves dos Santos e Acácio Sidnei Almeida Santos. Além de Yolanda de Salles Freire César que substituiu em alguns momentos Ivair Augusto Alves dos Santos que teve afastamento por saúde, durante algumas etapas do concurso.

Informa-se que pela primeira vez na história dos concursos, a Comissão Especial recebeu o Parecer Prévio das entrevistas realizadas pelos integrantes da comissão de heteroidentificação contratada pela Fundação Carlos Chagas (FCC) para a realização do certame. Com base neste parecer e nos vídeos que foram disponibilizados pela Presidência do concurso (que também participou das reuniões da comissão), a Comissão Especial manifestou-se a respeito das autodeclarações dos/as candidatos/as. Assim, foram realizadas 82 (oitenta e duas) entrevistas. A Comissão Especial referendou, em sua análise, a autodeclaração de 47 (quarenta e sete) candidatos/as entrevistados/as.

Segundo dados fornecidos pela Assessoria Jurídica da Defensoria Pública, 09 (nove) candidatos/as recorreram ao Poder Judiciário contra ato da Presidência da banca que adotou o parecer da comissão. Desses candidatos/as 5 (cinco) conseguiram decisões liminares para realizarem a prova oral, sendo que 2 (dois) deles foram reprovados na fase oral e 3 (três) aprovados e, por ora, 02 (dois) candidatos/a foram empossados, tendo em vista que o processo do terceiro candidato/a ainda não transitou

em julgado, restando pendente recurso extraordinário interposto pela Fundação Carlos Chagas.

Em relação aos candidatos empossados, um processo reverteu a decisão no mérito e o outro garantiu o direito ao recurso à Presidência da Banca que retificou sua decisão anterior.

Os outros seis processos tiveram os seguintes destinos: 04 (quatro) improcedências e 02 (duas) duas extinções sem julgamento do mérito (uma por desistência da ação e outra por perda superveniente de objeto em razão da reprovação na fase oral).

Considerando, portanto, o universo de 82 entrevistas realizadas pela Comissão de Heteroidentificação, e que apenas 3 decisões foram revertidas pelo Poder Judiciário, duas por maioria, assim o percentual de acerto da Comissão em relação ao total de candidatos entrevistados **atinge 96,34%.**

5. DA ANÁLISE DAS AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO RACIAIS NO IX CONCURSOS DE INGRESSO NA CARREIRA DE DEFENSOR/A PÚBLICO/A DO ESTADO DE SÃO PAULO

O IX concurso foi regido por Edital público¹¹ que previu inicialmente o provimento de 70 (setenta) vagas, sendo executado pela Fundação Carlos Chagas e estruturou-se em três fases eliminatórias e uma fase classificatória:

1. Prova Escrita Objetiva (eliminatória);
2. Provas Escritas Discursivas (duas provas aplicadas, em caráter eliminatório);
3. Prova Oral (eliminatória);
4. Avaliação de Títulos (classificatória)

Em todas as fases, os candidatos foram organizados em quatro listas distintas:

- Ampla Concorrência

¹¹Disponível

em:
https://defensoria.sp.def.br/documents/20122/4537429/edital_ix_concurso_para_csdp_publicacao_do_completo.pdf/3eedf605-76d2-2a54-ee18-7f55873b402c?version=1.0&t=1671136659267null.

- Candidatos/as Pessoas com Deficiência
- Candidatos /as Negros/as (Pretos/as e Pardos/as) e indígenas
- Candidatos/as Trans

A aplicação da política de cotas se deu tanto na fase de habilitação quanto na definição da cláusula de barreira de candidatos/as convocados/as por lista para as fases seguintes, conforme regras detalhadas no edital.

Para os fins deste relatório, serão consideradas apenas as fases eliminatórias do concurso, aquelas para as quais foram disponibilizados dados completos pela organização do concurso, conforme item seguinte.

Sobre as estatísticas de inscritos, a Fundação Carlos Chagas indicou os seguintes dados¹²:

Total de inscritos/as: 8046

1.253 pessoas negras

7 indígenas

20 pessoas trans

226 pessoas com deficiência

6.540 ampla concorrência

A título comparativo, seguem dados dos últimos dois concursos em relação à pessoas negras e indígenas:

VII Concurso

Negros e indígenas inscritos: 436

VIII Concurso

Negros e indígenas inscritos: 795

Assim, observa-se que houve incremento substancial de candidatos/as autodeclarados/as negros/as e indígenas prestando o IX Concurso, mas ainda inferior a ampla concorrência o que demonstra a persistência de barreiras estruturais prévias que impedem a própria possibilidade de prestar o concurso público.

12

https://www.concursosfcc.com.br/rybena/web/index.html?file=https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpesp222/estatistica_geral_todos.pdf

A tabela a seguir resume, para cada fase e lista, o número total de candidatos participantes, o número de candidatos habilitados (de acordo com as regras do concurso), e o número de candidatos aprovados (após incidir a cláusula de barreira). As taxas de habilitação e de aprovação permitem avaliar a proporção de candidatos que conseguiram avançar no certame dentro de cada grupo.

Tabela 1 – Candidatos habilitados e classificados por fase e lista

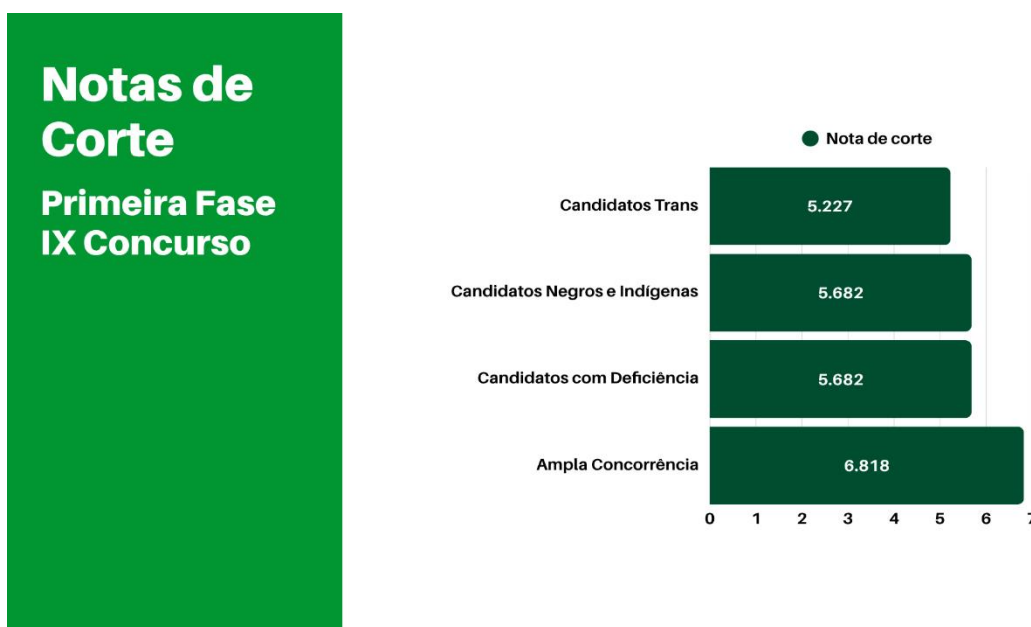
Prova	Lista	Total de Candidatos	Habilitados	Tx. Habilitação	Classificados	Tx. Aprovação
Prova Escrita Objetiva	Ampla Concorrência	6.374	1.992	31,3%	158	2,5%
	Candidatos com Deficiência	174	79	45,4%	16	9,2%
	Candidatos Negros e Indígenas	1.017	513	50,4%	92	9,0%
	Candidatas Trans	19	9	47,4%	4	21,1%
Prova Escrita Objetiva Total		7.584	2.593	34,2%	270	3,6%
Primeira Prova Discursiva	Ampla Concorrência	155	128	82,6%	128	82,6%
	Candidatos com Deficiência	16	15	93,8%	15	93,8%
	Candidatos Negros e Indígenas	88	82	93,2%	82	93,2%
	Candidatas Trans	3	3	100,0%	3	100,0%
Primeira Prova Discursiva Total		262	228	87,0%	228	87,0%
Segunda Prova Discursiva	Ampla Concorrência	155	128	82,6%	128	82,6%
	Candidatos com Deficiência	16	15	93,8%	15	93,8%
	Candidatos Negros e Indígenas	88	82	93,2%	82	93,2%
	Candidatas Trans	3	3	100,0%	3	100,0%
Segunda Prova Discursiva Total		262	228	87,0%	228	87,0%
Prova Oral	Ampla Concorrência	64	55	85,9%	55	85,9%
	Candidatos com Deficiência	8	8	100,0%	8	100,0%
	Candidatos Negros e Indígenas	46	27	58,7%	27	58,7%
	Candidatas Trans	2	2	100,0%	2	100,0%
Prova Oral Total		120	92	76,7%	92	76,7%

Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração do Núcleo de Pesquisa da Defensoria Pública.

5.1. Fase 1 – Prova Escrita Objetiva

- A primeira fase objetiva se consolida como filtro inicial de candidatos/as. Dos 7.584 que prestaram a prova, apenas 34,2% foram habilitados e apenas 3,6% foram efetivamente aprovados nesta etapa, podendo passar à fase seguinte. Esse aspecto decorre não somente da necessidade de atingir a nota mínima de 44 ou 35 pontos, como também em razão da cláusula de barreira diferenciada por grupos.
- A taxa de habilitação foi significativamente menor na lista de ampla concorrência (31,3%), comparada às demais listas de cotas, que superaram 45% e abaixo da média geral da fase, que foi de 34%;
- Devido à limitação de vagas por lista (conforme o edital), a taxa de aprovação para a fase seguinte foi 2,5% na ampla concorrência, enquanto os grupos de cotas apresentaram índices acima de 9%, chegando a 21,1% no caso das candidaturas trans. Esses percentuais são reflexos do universo de candidatos/as que prestaram nessas listas específicas.

- Veja-se que a cláusula de barreira reduziu o número de candidatos/as aprovados/as para a fase seguinte, o que representou uma melhor gestão administrativa do concurso, tendo em vista que os examinadores teriam que corrigir cerca de 270 provas, o que é bastante razoável considerando o calendário fixado para o concurso.
- Assim, a nota de corte nessa fase do concurso restou assim configurada¹³:



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

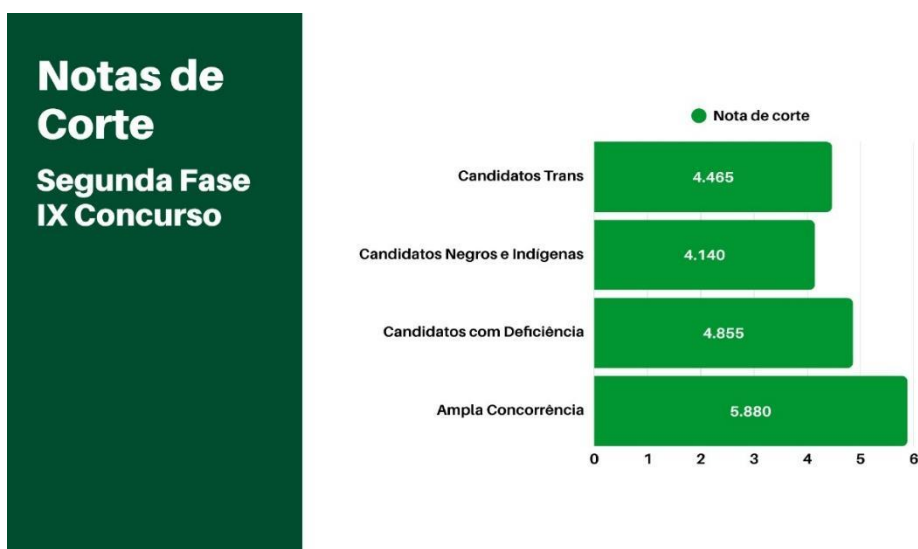
5.2. Fase 2 – Provas Discursivas

- 270 candidatos/as foram aprovados na primeira fase do certame e estavam aptos a participar da segunda etapa. No entanto, observamos uma perda de 8 candidatos/as entre as duas etapas (3 da ampla concorrência, 4 pessoas negras e 1 pessoa trans), uma vez que apenas 262 pessoas efetivamente participaram da segunda fase do certame. Os dados disponibilizados pela Fundação Carlos Chagas não nos permitem aferir o motivo da abstinência destes 8 candidatos/as
- Dos 262 candidatos/as participantes da etapa, 228 (ou 87%) foram habilitados e classificados para a etapa seguinte. Esse aspecto revelou que a prova discursiva

¹³ A fim de maior transparência dos dados, apresentamos a nota integral anonimizada no seguinte link: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1O0BVgNQgr_JM1QusOH6r6hK4-u06wA3D/edit?usp=drive_link&oid=114782735896874031475&rtpof=true&sd=true

não foi o maior obstáculo para aprovação dos candidatos/as, conforme ocorria historicamente em concursos anteriores da Defensoria Pública de São Paulo.

- Altas taxas de habilitação (acima de 82%) foram observadas em todas as listas, com destaque para as listas de cotas, que registraram índices superiores à ampla concorrência.
- Assim, a retirada de notas mínimas por matéria e a exigência de notas mínimas gerais beneficiou todos os grupos de candidatos/as do concurso.
- Todos os habilitados foram classificados, mas não foram aprovados em razão da cláusula de barreira, **que limita o número de convocados para a prova oral.**
- Assim, a nota de corte nessa fase do concurso restou assim configurada¹⁴:



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

5.3 Fase 3 – Prova Oral

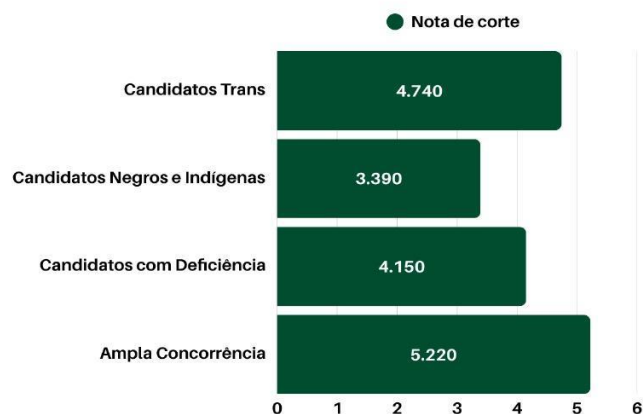
- 120 candidatos/as participaram da etapa oral, destacando-se que nessa fase todos os candidatos negros já tinham passado pela comissão de heteroidentificação, sendo que cinco candidatos/as estavam sub judice, conforme foi apontado em tópico específico.

¹⁴ A fim de maior transparência dos dados, apresentamos a nota integral anonimizada no seguinte link:
https://docs.google.com/spreadsheets/d/1st7N1ihV1H40fyk_Bb9Ea2lXtzEm5sl2/edit?usp=drive_link&ouid=114782735896874031475&rtpof=true&sd=true

- Eram 64 candidatos/as da ampla concorrência, 46 candidatos/as negros/as, 8 pessoas com deficiência e 2 pessoas trans.
- Das 120 candidaturas que participaram da prova oral, 92 foram aprovadas, representando uma taxa de aprovação final de 76,7%.
- A nota de corte na fase oral ficou assim definida:

Notas de Corte

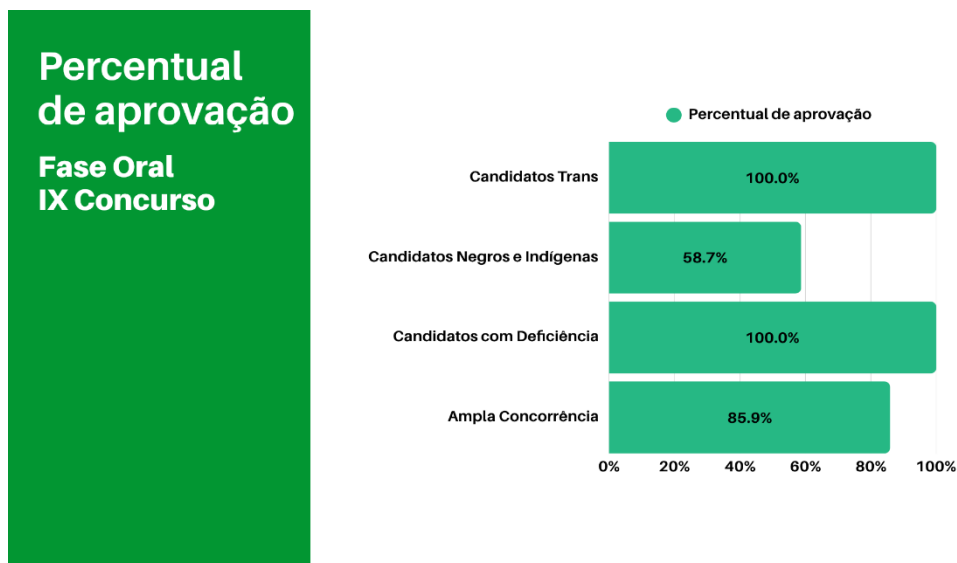
Fase Oral IX Concurso



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

- A taxa de aprovação final variou significativamente entre as listas, com destaque positivo para os candidatos/os trans e PCD, que registraram 100% de aprovação, e destaque negativo para a lista de pessoas negras e indígenas, que registrou a menor taxa relativa de aprovação, com apenas 58,7%, enquanto a ampla concorrência registrou 85,9% de aprovação¹⁵.

¹⁵ A fim de maior transparência dos dados, apresentamos a nota integral anonimizada no seguinte link:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1lICLb0L1VM9xEWmn5Zh91a63HHicgoXA/edit?usp=sharing&ouid=114782735896874031475&rtpof=true&sd=true>



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

- Assim, restaram aprovados no concurso 55 candidatos/as da ampla concorrência, 27 candidatos/as negros/as, 8 pessoas com deficiência e 2 pessoas trans.

5.4 Distribuição das Notas por Fase e Lista

Esta seção analisa o desempenho dos candidatos ao IX Concurso para Defensor Público do Estado de São Paulo, comparando as notas médias, desvios-padrão, e faixas de variação das notas por lista de cotas ao longo das três fases do certame: Prova Objetiva, Provas Discursivas e Prova Oral.

Esclareça-se que os dados avaliam as notas de todos os candidatos/as que prestaram as provas (habilitados e não habilitados) durante as fases do concurso.

Para cada uma das etapas, a tabela a seguir apresenta as notas mínimas e máximas obtidas pelos candidatos/as que prestaram a prova, além da média das notas e o desvio padrão das notas, que indica a dispersão das notas em relação à média, ou seja, o quanto as notas se afastam ou se aproximam da média geral. Todas as notas são apresentadas por fase e por lista. Para os fins de análise descritiva, as notas da Primeira e Segunda Provas Discursivas serão analisadas individualmente. Para os fins da seleção

no concurso, foram consideradas as notas médias das duas provas discursivas. Com base nos dados apresentados, analisaremos cada uma das fases.

Tabela 2 – Notas obtidas pelos candidatos, por fase e lista

Prova	Lista	Mín. de NOTA	Máx. de NOTA	Média de NOTA	DesvPad de NOTA
Prova Escrita Objetiva	Ampla Concorrência	1,250	8,182	4,322	1,234
	Candidatos com Deficiência	1,705	6,591	3,930	1,130
	Candidatos Negros e Indígenas	1,591	7,159	4,029	1,087
	Candidatas Trans	2,159	6,136	4,043	1,172
Prova Escrita Objetiva Total		1,250	8,182	4,273	1,218
Média das Provas Discursivas	Ampla Concorrência	2,915	7,675	5,681	0,840
	Candidatos com Deficiência	2,805	5,725	4,614	0,887
	Candidatos Negros e Indígenas	1,405	7,515	4,492	1,040
	Candidatas Trans	4,010	5,600	4,692	0,819
Média das Provas Discursivas Total		1,405	7,675	5,205	1,076
Primeira Prova Discursiva	Ampla Concorrência	14,100	36,050	26,651	4,385
	Candidatos com Deficiência	13,650	31,100	22,031	4,555
	Candidatos Negros e Indígenas	5,000	32,000	20,882	4,956
	Candidatas Trans	19,750	26,650	23,317	3,456
Primeira Prova Discursiva Total		5,000	36,050	24,393	5,325
Segunda Prova Discursiva	Ampla Concorrência	14,100	43,150	30,155	5,121
	Candidatos com Deficiência	14,400	35,050	24,113	5,879
	Candidatos Negros e Indígenas	5,200	43,150	24,038	6,545
	Candidatas Trans	20,350	29,350	23,600	4,994
Segunda Prova Discursiva Total		5,200	43,150	27,656	6,404
Prova Oral	Ampla Concorrência	4,040	8,670	6,489	1,159
	Candidatos com Deficiência	4,150	6,650	5,235	0,796
	Candidatos Negros e Indígenas	2,230	8,250	4,242	1,544
	Candidatas Trans	4,740	5,680	5,210	0,665
Prova Oral Total		2,230	8,670	5,523	1,673

Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração Núcleo de Pesquisa da Defensoria Pública.

5.4.1 Fase 1: Prova Escrita Objetiva

Tabela 3 – Notas obtidas pelos candidatos na Prova Escrita Objetiva, por lista

Prova	Lista	Mín. de NOTA	Máx. de NOTA	Média de NOTA	DesvPad de NOTA
Prova Escrita Objetiva	Ampla Concorrência	1,250	8,182	4,322	1,234
	Candidatos com Deficiência	1,705	6,591	3,930	1,130
	Candidatos Negros e Indígenas	1,591	7,159	4,029	1,087
	Candidatas Trans	2,159	6,136	4,043	1,172
Prova Escrita Objetiva Total		1,250	8,182	4,273	1,218

Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração Núcleo de Pesquisa da Defensoria Pública.

A média das notas da prova objetiva é bastante próxima entre todos os grupos, variando de 3,93 a 4,32. A lista da ampla concorrência obteve a maior média, porém também apresentou a maior dispersão e extremos mais acentuados. Os candidatos das listas de cotas tiveram desempenho compatível com a lista de ampla concorrência, indicando que, apesar de desigualdades no acesso à preparação, fruto das

desigualdades estruturais, o critério de acertos mínimos por lista¹⁶ cumpriu função de nivelamento inicial razoável.

5.4.2 Fase 2: Provas Discursivas

Tabela 4 – Notas obtidas pelos candidatos nas Provas Discursivas, por lista

Prova	Lista	Mín. de NOTA	Máx. de NOTA	Média de NOTA	DesvPad de NOTA
Média das Provas Discursivas	Ampla Concorrência	2,915	7,675	5,681	0,840
	Candidatos com Deficiência	2,805	5,725	4,614	0,887
	Candidatos Negros e Indígenas	1,405	7,515	4,492	1,040
	Candidatas Trans	4,010	5,600	4,692	0,819
Média das Provas Discursivas Total		1,405	7,675	5,205	1,076
Primeira Prova Discursiva	Ampla Concorrência	14,100	36,050	26,651	4,385
	Candidatos com Deficiência	13,650	31,100	22,031	4,555
	Candidatos Negros e Indígenas	5,000	32,000	20,882	4,956
	Candidatas Trans	19,750	26,650	23,317	3,456
Primeira Prova Discursiva Total		5,000	36,050	24,393	5,325
Segunda Prova Discursiva	Ampla Concorrência	14,100	43,150	30,155	5,121
	Candidatos com Deficiência	14,400	35,050	24,113	5,879
	Candidatos Negros e Indígenas	5,200	43,150	24,038	6,545
	Candidatas Trans	20,350	29,350	23,600	4,994
Segunda Prova Discursiva Total		5,200	43,150	27,656	6,404

Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração Núcleo de Pesquisa da Defensoria Pública.

As provas discursivas revelaram uma maior diferença de desempenho entre os grupos, com candidatos da ampla concorrência apresentando média mais elevada. Ainda assim, candidatos cotistas acima da média geral, sobretudo nas listas de pessoas com deficiência e negros/indígenas. A variação de desempenho foi um pouco mais ampla nesses grupos, o que sugere que a fase discursiva pode ser mais sensível à preparação anterior do candidato/a.

Registre-se, dentre os aprovados na lista final do concurso, apenas um candidato negro zerou uma das peças processuais nessa fase, porém teve notas elevadas nas demais disciplinas. Ao passo que dois candidatos da ampla concorrência também tiraram 0,9 e 0,5 respectivamente em disciplinas diferentes. Entre PCDs uma candidata

¹⁶ O item 9.5 do Edital de Abertura prevê que serão considerados habilitados os candidatos que obtiverem pontuação igual ou superior a 44 acertos em toda a prova, enquanto os candidatos que concorrem nas listas de cotas serão habilitados se obtiverem 35 ou mais acertos.

tirou 0,8 entre as pessoas trans também houve uma candidata que tirou 0,7 em uma das disciplinas.¹⁷

Tais dados revelam que não foi fato comum, entre os aprovados/as no concurso, zerar completamente a nota em disciplinas e peças processuais¹⁸. Todos os aprovados de todas as listas tiveram, em geral, variação nas notas por disciplinas, mas conseguiram compensar as notas e serem aprovados no concurso.

5.4.3. Fase 3: Prova Oral

Tabela 5 – Notas obtidas pelos candidatos na Prova Oral, por lista

Prova	Lista	Mín. de NOTA	Máx. de NOTA	Média de NOTA	DesvPad de NOTA
Prova Oral	Ampla Concorrência	4,040	8,670	6,489	1,159
	Candidatos com Deficiência	4,150	6,650	5,235	0,796
	Candidatos Negros e Indígenas	2,230	8,250	4,242	1,544
	Candidatas Trans	4,740	5,680	5,210	0,665
Prova Oral Total		2,230	8,670	5,523	1,673

Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração Núcleo de Pesquisa da Defensoria Pública.

A prova oral marcou a maior diferença de desempenho entre as listas, com a ampla concorrência apresentando média de nota significativamente superior. A lista de negros teve maior variabilidade e menor média. Por outro lado, candidatas trans e PCDs mantiveram desempenho mais homogêneo, com menor dispersão e médias acima de 5,0.

Relembre-se que a nota da prova oral é a média das 10 notas atribuídas pelos 10 examinadores e onde os candidatos/as estão plenamente identificados pelo examinador/a.

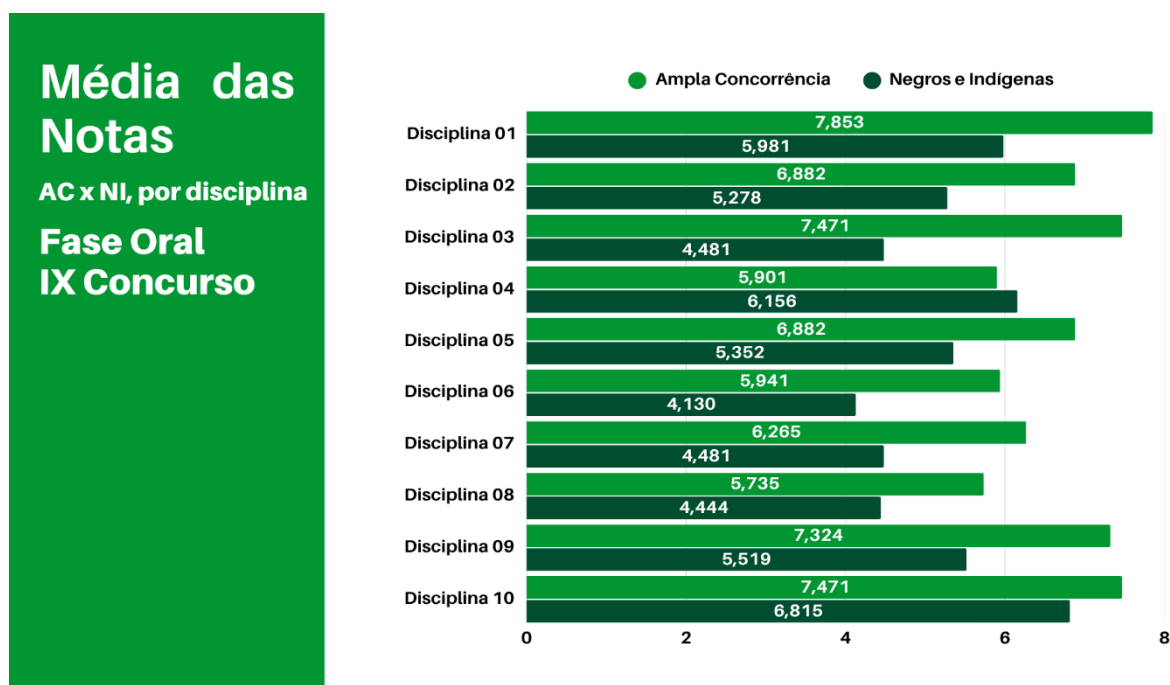
Em razão da importância dos dados dessa fase, compara-se a média das notas atribuídas por disciplinas, de forma anonimizadas, entre as candidaturas da ampla

¹⁷ Ressalte-se que os dados estão publicizados pela Fundação Carlos Chagas e podem ser consultados aos interessados na página do concurso. Não apresentaremos o link da tabela apenas para preservação do anonimato dos candidatos/as

¹⁸ Os candidatos/as de todas as listas que tiraram nota zero em mais de uma disciplina foram excluídos pela cláusula de barreira, ou seja, não atingiram a nota de corte suficiente para a convocação a prova oral.

concorrência e negros e indígenas, uma vez que foram os grupos que tiveram pessoas reprovadas¹⁹.

Esclareça-se que o universo analisado somente verifica notas por disciplinas entre as pessoas aprovadas no concurso, tendo em vista que a comissão não teve acesso as notas por disciplinas das pessoas reprovadas no concurso, desses a Fundação Carlos Chagas somente disponibilizou a média geral que pode ser consultada na nota de rodapé 15.



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

Com base nos dados, é possível observar uma divergência geral nas notas médias por disciplina entre os grupos de Ampla Concorrência (AC) e Negros e Indígenas (NI). Em quase todas as disciplinas, o grupo de Ampla Concorrência obteve uma nota média superior à do grupo de Negros e Indígenas. Entretanto, a Disciplina 03 apresenta a maior

¹⁹A fim de maior transparência dos dados, apresentamos as notas completas dos aprovados no concurso de forma anonimizada <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1udO6O8HUVV-VyTuTssKrAoAq1xJWXBZ/edit?usp=sharing&ouid=114782735896874031475&rtpof=true&sd=true>

diferença proporcional, com o grupo AC alcançando 7,471 e o grupo NI registrando 4,481.

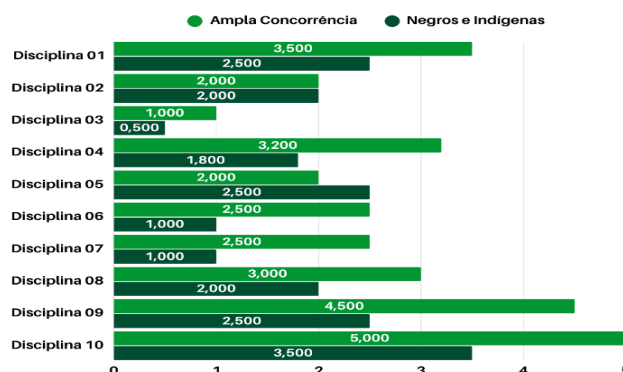
Essa disparidade na Disciplina 03 é a mais acentuada de todo o levantamento, com uma diferença de 2,990 pontos, onde o grupo NI obteve apenas cerca de 60% da nota do grupo AC. É importante ressaltar que a Disciplina 04 é uma exceção a essa tendência geral, sendo a única em que o grupo de Negros e Indígenas (6,156) obteve uma nota média maior do que a de Ampla Concorrência (5,901).

Disciplina	Ampla Concorrência (AC)	Negros e Indígenas (NI)	Diferença (AC - NI)
Disciplina 01	7,853	5,981	1,872
Disciplina 02	6,882	5,278	1,604
Disciplina 03	7,471	4,481	2,99
Disciplina 04	5,901	6,156	-0,255 (NI maior)
Disciplina 05	6,882	5,352	1,53
Disciplina 06	5,941	4,13	1,811
Disciplina 07	6,265	4,481	1,784
Disciplina 08	5,735	4,444	1,291
Disciplina 09	7,324	5,519	1,805
Disciplina 10	7,471	6,815	0,656

Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

Além da média das notas por disciplina, a comissão também tinha interesse em saber, entre os aprovados/as, as menores notas dadas, uma vez que impacta na aprovação/reprovação, bem como na classificação final do concurso.

**Menor
nota
observada**
AC x NI, por disciplina
**Fase Oral
IX Concurso**



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

Com exceção das disciplinas 02 que adotou o mesmo padrão de menor notas para os dois grupos e a disciplina 05 que aplicou o padrão de menor nota para a ampla concorrência, todas as disciplinas adotaram parâmetros mais elevados de menor nota para pessoas negras em comparação com a ampla concorrência, sendo que a disciplina 03 se destaca novamente por dar nota mais baixas a ambos os grupos (respectivamente 01 e 0,5)

Entretanto, as disciplinas que apresentaram a maior repetição de notas mais baixas (o valor mínimo absoluto de 0.5) são a Disciplina 03 e a Disciplina 06, ambas registradas para o grupo de Candidatos Negros e Indígenas²⁰. Este empate evidencia que, para este grupo, essas duas áreas de conhecimento foram aquelas onde os/as candidatos/as tiveram o pior desempenho, sendo, portanto, as matérias que representaram o maior desafio nesta fase do concurso.

5.4.4 Considerações Analíticas

- As médias de notas na primeira prova são similares entre os grupos, demonstrando efetividade da política de cotas em garantir ponto de partida semelhante.

²⁰ Ver em: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1udO6O8HUVV-VyTuTssKrAoAq1xJWXBZ/edit?gid=1078014181#gid=1078014181>

- As provas discursivas ampliam a desigualdade, mas as notas mostram bom desempenho entre candidatos/as de todas as listas, o que contradiz argumentos de desqualificação técnica dos cotistas.
- A prova oral apresenta o maior desnível médio, sugerindo que fatores subjetivos e alheios ao conteúdo programático jurídico que este relatório não consegue apontar (como domínio da linguagem formal, segurança, postura, familiaridade com bancas avaliadoras, maior rigor dos examinadores e vieses ocultos etc) podem interferir nos resultados.
- Ainda assim, candidatos/as das listas de cotas continuam aprovados em todas as fases.
- A primeira prova constituiu o principal ponto de seleção no processo, concentrando as maiores taxas de reprovação, especialmente entre os candidatos/as da ampla concorrência. Dos 7.584 candidatos inscritos, apenas 270 (3,6%) foram classificados para a segunda fase, sendo a maior parte oriunda da ampla concorrência em números absolutos, mas com significativa representação de candidatos das cotas em termos proporcionais.
- Como demonstrado anteriormente, 6.374 candidatos da lista de ampla concorrência participaram da primeira prova, e apenas 2,5% foram convocados para a segunda etapa do concurso. Entre as candidatas trans, esse índice chegou a 21%, indicando potencial da política de cotas para incidir e corrigir barreiras de acesso ao grupo.
- Quando analisamos o quadro geral de aprovados, é possível identificar novamente o impacto da política de cotas. Candidatos/as negros/as e indígenas, que representavam 13,4% dos participantes na primeira fase do concurso, corresponderam a 29,3% dos aprovados na fase final. Candidatos com deficiência (2,3% dos inscritos) representaram 8,7% dos aprovados. Candidatas trans, por sua vez, representavam 0,3% dos inscritos e alcançaram 2,2% dos aprovados.
- Todos os grupos componentes da política de cotas tiveram aumento significativo de sua participação relativa no concurso, entre os pontos inicial e final, enquanto o grupo da ampla concorrência teve diminuição de sua participação relativa na lista de aprovados, quando comparada com sua participação na lista inicial de candidatos/as.
- Essa mudança na composição do grupo final de aprovados mostra que a política de cotas funcionou no IX concurso de ingresso na carreira de Defensor/a Público/a do Estado de São Paulo.

6. DA PROPOSTA DE MANUTENÇÃO E ALTERAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS

6.1 Manutenção da Cláusula de Barreira diferenciada em todas as fases do Concurso

A cláusula de barreira é um mecanismo amplamente utilizado em concursos públicos para garantir que apenas os/as candidatos/as que atingirem um desempenho mínimo possam avançar para as fases subsequentes do certame. Trata-se de uma exigência de nota mínima ou de um percentual de acertos em determinada etapa, funcionando como um filtro de qualidade e eficiência no processo seletivo. A constitucionalidade da cláusula de barreira foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu sua importância para assegurar a seleção dos candidatos mais aptos ao exercício das funções públicas.

Apesar do respaldo do STF, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução 535/2023, que alterou dispositivos da Resolução 81/2009, vedando expressamente a adoção da cláusula de barreira nos concursos para ingresso na magistratura. O CNJ justificou a medida como forma de ampliar a democratização do acesso à carreira, evitando restrições excessivas que poderiam limitar a participação de candidatos/as em fases posteriores do concurso. Assim, para os concursos da magistratura, a cláusula de barreira deixou de ser aplicável, mesmo diante de sua constitucionalidade geral.

A Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPE-SP) reintroduziu a cláusula de barreira em seu concurso de ingresso na carreira como uma medida de gestão administrativa no IX concurso. O objetivo principal foi racionalizar o processo seletivo, especialmente a correção da prova escrita (discursiva), evitando que um número excessivo de candidatos/as avance para essa fase. Ao limitar o contingente de participantes na etapa discursiva, a instituição garantiu que os examinadores tivessem um tempo adequado e exíguo para realizar as correções com a profundidade e a qualidade necessárias, mantendo, assim, o padrão na avaliação dos/as candidatos/as.

Contudo, a DPE-SP implementou a cláusula de barreira com um olhar atento à política de ações afirmativas já estabelecida, buscando assegurar que a reintrodução

dessa regra não prejudique a inclusão e a democratização na carreira. Para isso, foram previstas cláusulas de barreira diferenciadas entre candidatos cotistas e não cotistas (negros/indígenas, trans e PCDs). Essa modulação nos critérios de corte permite que um número proporcionalmente de candidatos/as de todas as listas prossiga no certame, mesmo que sua nota de corte seja diferenciada da ampla concorrência.

Em vez de eliminar automaticamente todos os que não atingirem uma nota mínima, o método possibilita a progressiva redução do número de concorrentes, respeitando a proporcionalidade e a diversidade dos participantes. Isso contribui para um processo seletivo mais justo e menos excludente, especialmente em razão do concurso ser de grande porte e alta concorrência.

Por outro lado, a proposta de unificar as listas de candidatos/as para aplicar uma cláusula de barreira única, limitada a quatro vezes o número de vagas do concurso, apresenta riscos consideráveis de exclusão de candidatos/as cotistas de todas as listas em razão da diferença de desempenho. Tal medida pode transformar o processo seletivo em uma espécie de loteria, pois candidatos/as da ampla concorrência tendem a eliminar um maior número de candidatos/as de todas as listas de cotistas, caso apresentem notas um pouco mais elevadas.

Dessa forma, a disputa direta por vagas pode se tornar desproporcional, desfavorecendo as políticas de ação afirmativa, haja vista que muitos candidatos/as cotistas podem não atingir a nota de corte estabelecida pela ampla concorrência. O objetivo das cotas é justamente corrigir desigualdades históricas e oferecer condições mais equitativas de acesso, reconhecendo que diferentes grupos sociais partem de pontos de partida distintos. Ao eliminar a diferenciação entre as listas, corre-se o risco de esvaziar o propósito das cotas, tornando-as ineficazes na promoção da diversidade e inclusão.

Tomando como referência o concurso ora analisado²¹, caso a cláusula de barreira fosse aplicada de forma unificada a 4 vezes o número de vagas do concurso, todos que

21

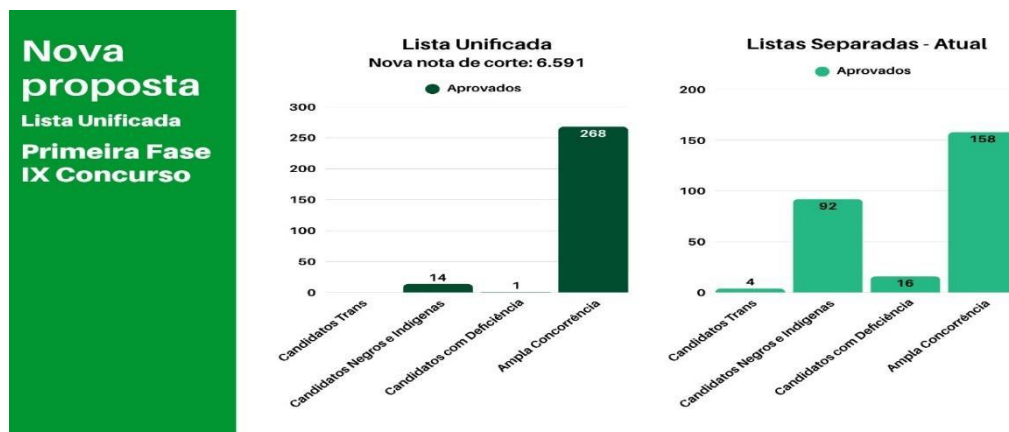
Ver

simulação

em:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BF_fQ6zypttdctIMxoxWKv061l85Qj9u/edit?usp=sharing&ouid=114782735896874031475&rtpof=true&sd=true

empataram na posição 280 (previsão inicial 70 vagas), a nota de corte seria **6,591**, isso ocasionaria a continuidade no concurso **de apenas 14 pessoas autodeclaradas negras** (ainda não confirmadas pela heteroidentificação) e 01 pessoa com deficiência, havendo portanto riscos de não aprovação dessas 15 pessoas nas fases seguintes do concurso (prova escrita discursiva, comissão de heteroidentificação e prova oral).



Fonte: Dados da Fundação Carlos Chagas. Elaboração própria da comissão de cotas.

Assim, o que se compreende é que o sistema de cláusula de barreira atualmente vigente na Defensoria Pública de São Paulo estabelece que as candidaturas cotistas concorrem entre si, enquanto as candidaturas da ampla concorrência disputam as vagas apenas entre os demais inscritos nessa modalidade. Dessa forma, cada grupo possui uma lista classificatória própria, o que garante que as vagas reservadas para cotistas sejam efetivamente preenchidas por candidatos/as que se enquadram nos critérios das políticas afirmativas.

Essa separação de listas permite que os cotistas não sejam diretamente prejudicados pela diferença de notas em relação à ampla concorrência, já que a disputa ocorre dentro do próprio grupo. Assim, mesmo que a nota de corte dos/as candidatos/as da ampla concorrência seja um pouco mais elevada, os cotistas têm a oportunidade de acessar as vagas reservadas já que têm desempenho geral parecido, respeitando o princípio da equidade no acesso às oportunidades oferecidas pela Defensoria Pública.

Portanto, o modelo adotado atualmente assegura que tanto os/as candidatos/as da ampla concorrência quanto os cotistas tenham chances reais de aprovação, cada um

competindo dentro de sua respectiva modalidade. Essa estrutura é fundamental para garantir que as ações afirmativas cumpram seu papel de inclusão sociorracial, evitando que candidatos/as cotistas sejam excluídos do processo seletivo devido à unificação das listas e das cláusulas de barreira, portanto, a comissão se manifesta pela sua integral manutenção.

6.2 Da retomada da comissão de heteroidentificação para após a primeira fase do concurso

A Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPE-SP) já adotou, em edições anteriores de seu concurso público (VII concurso), a realização da comissão de heteroidentificação entre a primeira e a segunda fase do certame. Essa medida tinha como objetivo garantir que apenas candidatos/as autodeclarados/as negros/as, e que fossem confirmados pela comissão, pudessem seguir concorrendo às vagas reservadas para cotistas na fase discursiva.

No entanto, no VIII concurso, a DPE-SP modificou essa tendência e passou a realizar a comissão de heteroidentificação apenas antes da prova oral. Essa mudança ocorreu principalmente em razão do elevado número de candidatos que avançavam para as fases seguintes, uma vez que, no VII concurso não houve a aplicação de uma cláusula de barreira entre as etapas. Com um universo tão amplo de participantes, tornou-se logisticamente inviável realizar a comissão de heteroidentificação em momento anterior, levando a banca a ser realizada numa fase mais avançada do concurso.

Com as modificações implementadas no último concurso, especialmente a reintrodução da cláusula de barreira, ficou evidente que o número de candidatos/as que avançam entre a primeira e a segunda fase não foi tão elevado quanto se imaginava. Foram 89 candidatos/as na primeira fase. A cláusula de barreira limita o quantitativo de aprovados para as etapas seguintes, tornando o processo mais enxuto e viável para a realização da comissão de heteroidentificação em momento anterior à segunda fase do concurso. Esse novo cenário permite repensar a estratégia adotada pela DPE-SP, tornando possível retomar a análise da autodeclaração racial em uma fase mais inicial do concurso.

Assim, realizar a heteroidentificação o quanto antes é fundamental para garantir que apenas pessoas negras, de fato, concorram às vagas reservadas desde as primeiras etapas do certame. Isso evita que candidatos/as que não atendam aos critérios raciais avancem no concurso, ocupando vagas e recursos que deveriam ser destinados aos cotistas legítimos. Além disso, antecipa a segurança jurídica do processo, reduzindo o risco de questionamentos e recursos ao Poder Judiciário em fases mais avançadas.

Relembre-se ainda, que se a pessoa tiver nota para ser mantida na lista da ampla concorrência ela não será eliminada do concurso e continuará seguindo no processo seletivo, assim acredita-se que essa medida pode diminuir o número de judicializações nesse tema.

Além disso, é importante destacar que historicamente as empresas contratadas para executar os concursos da DPE-SP possuem expertise consolidada e equipes especializadas para conduzir o processo de heteroidentificação de forma eficiente e criteriosa. Essas bancas organizadoras já acumulam experiência em concursos de grande porte.

A realização da comissão heteroidentificação logo após a primeira fase do concurso, portanto, não representa um desafio operacional insuperável para essas empresas. Com recursos tecnológicos adequados, logística planejada e profissionais capacitados, é plenamente viável organizar as entrevistas presenciais com os candidatos/as cotistas, assegurando a celeridade e a lisura do processo. Essa antecipação, inclusive, pode ser incorporada ao cronograma do concurso sem prejuízo ao andamento das demais etapas.

Outro ponto importante é que a antecipação da comissão de heteroidentificação contribui para a melhor utilização dos dados de desempenho dos candidatos negros/as. Quando a análise é feita tardiamente, há o risco de se considerar o desempenho de candidatos/as como cotistas, mas que ao final não serão referendados como negros/as e, portanto, não poderão usufruir das vagas reservadas. Assim, a medida qualificará a avaliação correta dos dados das pessoas negras que prestam a segunda fase e a prova oral do concurso.

Assim, por exemplo, no último concurso como 47 pessoas não tiveram a autodeclaração confirmada, teria sido possível a convocação de outros/as candidatos /as negros/as para se submeterem a comissão até que essas 47 vagas fossem preenchidas na segunda fase por pessoas realmente negras, o que aumentaria as chances de maior efetividade no concurso.

Portanto, diante das mudanças recentes e da experiência acumulada, é muito mais eficiente e justo que a comissão de heteroidentificação atue o mais cedo possível no processo seletivo, logo após a primeira prova objetiva do concurso. Por isso, a comissão se manifesta por essa alteração.

6.3 Prova oral classificatória

A prova oral em concursos públicos é frequentemente um dos estágios mais temidos, pois tradicionalmente possui um peso eliminatório significativo. No entanto, defender a sua natureza estritamente classificatória é crucial para garantir um processo de seleção mais justo, abrangente e que reflita de maneira mais fiel a capacidade do/a candidato/a de exercer o cargo. A finalidade primária de um concurso é selecionar os mais aptos, e a prova oral deve servir como um refinamento dessa escolha, e não como uma barreira final e intransponível.

A principal razão para a oral ser apenas classificatória reside no fato de que as habilidades avaliadas neste momento - comunicação, raciocínio rápido e capacidade de argumentação - já são, em grande medida, medidas em etapas anteriores, como provas objetivas e discursivas. Uma nota baixa em uma prova escrita, por exemplo, já deveria sinalizar uma deficiência na base do conhecimento. Permitir que o/a candidato/a seja eliminado sumariamente na oral, independentemente de um excelente desempenho prévio, cria um desperdício de talento e ignora o esforço investido nas etapas mais objetivas do certame. A oral, portanto, deve adicionar nota na classificação final, e não anular o desempenho já conquistado.

Ademais, transformar a oral em uma fase meramente classificatória reduz a subjetividade e o potencial de erros ou vieses que podem ocorrer em uma avaliação face a face. Embora a banca examinadora se esforce pela imparcialidade, a interação pessoal carrega riscos intrínsecos de afinidade, nervosismo excessivo do candidato (que não

reflete sua competência técnica) ou interpretações que podem levar a uma eliminação injusta. Se a prova for apenas classificatória, eventuais desvios de julgamento na oral terão um impacto mitigado no resultado, servindo apenas para reordenar os candidatos dentro de um grupo já qualificado.

Com frequência são questionadas as deficiências de padronização e transparência na prova oral, especialmente quando ela elimina os concorrentes. O primeiro e mais grave problema reside na ausência de um espelho de correção objetivo e detalhado, comparável ao que ocorre nas provas escritas. Na oral, a nota final é muitas vezes uma fotografia pontual da banca sobre a arguição da pessoa, mas que não olha para a completude do seu desempenho ao longo do processo seletivo. Sem critérios pré-definidos e publicizados para cada disciplina avaliada, a eliminação se baseia muitas vezes em avaliações isoladas do mau momento, tornando a fiscalização e a possibilidade de recurso administrativo quase nulas para o/a candidato/a.

Outra crítica central é a falta de uniformidade nas perguntas aplicadas a todos os participantes. Enquanto na maioria das provas de concurso o princípio da isonomia exige que todos respondam à mesma bateria de questões, na prova oral frequentemente isso não ocorre. Há concursos em que a banca permite o sorteio de pontos temáticos, enquanto em outros, os examinadores fazem perguntas mais específicas, gerais ou até mesmo capciosas. Essa diferença de tratamento, embora justificada por alguns como teste de adaptabilidade, cria um desequilíbrio: a sorte no sorteio do tema ou a especificidade da pergunta feita pode ser o fator determinante da eliminação, e não o conhecimento integral do/a candidato/a.

A variação no comportamento e nas expectativas dos/as examinadores/as adiciona uma camada adicional de complicação. Dentro de uma mesma banca, é comum que examinadores/as diferentes estabeleçam padrões de exigência distintos. Alguns podem valorizar mais a eloquência e a postura, minimizando pequenos erros técnicos; outros podem ser extremamente rigorosos com o conteúdo específico, negligenciando a forma. Essa possível disparidade de alinhamento na banca faz com que o/a candidato/a esteja sujeito a critérios complexos de avaliação, onde a eliminação pode depender mais da sorte do que do preparo geral da pessoa avaliada.

Transformar a prova oral em classificatória neutralizaria grande parte desses problemas. Se a oral apenas reordena os candidatos já qualificados, as inconsistências na aplicação das questões ou na subjetividade da correção teriam um impacto menor no resultado. A prova classificatória reconheceria que a falta de espelho, a variação de perguntas e os padrões de correção móveis são limitações inerentes à natureza da prova oral. Ao invés de usar essas limitações para eliminar, a fase passaria a ser usada para ponderar a performance oral como um diferencial, não como uma barreira intransponível, garantindo que o conhecimento técnico, comprovado objetivamente, prevaleça.

Nesse ponto, diante da maior reprovação de candidaturas negras no IX concurso, a Comissão Especial se manifesta para a conversão da prova oral em classificatória nos próximos concursos da Defensoria Pública.

Por fim, indica que caso o CSDP avance no processo que discute a implementação de cotas para pessoas indígenas que o percentual de 3% proposto inclua também a população quilombola, em conformidade com as normativas de outras Defensorias Públicas e da própria lei federal.

Ao entregar esse relatório, a comissão especial encerra as suas atividades.

São Paulo, 13.10.2025

Vinicius Conceição Silva Silva

Presidente da Comissão

Comissão:

Tatiana Kotake

Amarilis Costa

Yolanda Cesar

Ivair Augusto

Acácio Almeida