

# CAMINHOS DA IGUALDADE

Grupo de trabalho para fortalecimento e acompanhamento da política institucional de ações afirmativas



---

Publicação comemorativa dos  
5 anos do GT Ações Afirmativas  
[2017 - 2022]

---

REALIZAÇÃO



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE  
TRABALHO

**AÇÕES  
AFIRMATIVAS  
DA DPRJ**



APOIO



**Fesudeperj**  
Fundação Escola Superior da Defensoria  
Pública do Estado do Rio de Janeiro

# CAMINHOS DA IGUALDADE

Grupo de trabalho para fortalecimento e acompanhamento da política institucional de ações afirmativas



---

Publicação comemorativa dos  
5 anos do GT Ações Afirmativas  
[2017 - 2022]

---

Defensoria Pública Geral do Estado do Rio de Janeiro - DPGERJ  
Rio de Janeiro  
2022

REALIZAÇÃO



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE  
TRABALHO

**AÇÕES  
AFIRMATIVAS  
DA DPRJ**



APOIO



**Fesudeperj**  
Fundação Escola Superior da Defensoria  
Pública do Estado do Rio de Janeiro



**DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO  
DO RIO DE JANEIRO**

Av. Marechal Câmara, 314  
CEP 20020-080 - Centro, RJ - Brasil  
Tel.: 21 2332-6224 (Sede)  
www.defensoria.rj.def.br

**DEFENSOR PÚBLICO-GERAL  
DO ESTADO**

Rodrigo Baptista Pacheco

**SUBDEFENSOR PÚBLICO GERAL  
DE GESTÃO**

Marcelo Leão Alves

**SUBDEFENSORA PÚBLICA GERAL  
INSTITUCIONAL**

Paloma Araújo Lamego

**CHEFE DE GABINETE**

Carolina de Souza Crespo Anastácio

**CORREGEDORA-GERAL**

Katia Varela Mello

**DIRETOR GERAL DO CENTRO DE  
ESTUDOS JURÍDICOS - CEJUR**

José Augusto Garcia de Sousa

**DIRETORA DE CAPACITAÇÃO DO  
CEJUR**

Adriana Silva de Britto

**Integrantes do Grupo de  
Trabalho para Fortalecimento  
e Acompanhamento da Política  
Institucional de Ações Afirmativas**

**COORDENADORA DE DEFESA DOS  
DIREITOS DA MULHER**

Flávia Brasil Barbosa do Nascimento

**SUBCOORDENADORA DE DEFESA  
DOS DIREITOS DA MULHER E  
COORDENADORA DO NÚCLEO DE  
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER  
VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO  
(NUDEM)**

Maria Matilde Alonso Ciorciari

**COORDENADORA DE PROMOÇÃO DA  
EQUIDADE RACIAL**

Lívia Miranda Müller Drumond Casseres

**SUBCOORDENADORA DE  
PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL  
E COORDENADORA DO NÚCLEO  
DE COMBATE AO RACISMO E À  
DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL**

Daniele da Silva de Magalhães

**COORDENADORA DO NÚCLEO DE  
DEFESA DA DIVERSIDADE SEXUAL E  
DIREITOS HOMOAFETIVOS**

Mirela Assad Gomes

**COORDENADOR DO NÚCLEO DE  
ATENDIMENTO À PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA**

Pedro González Montes de Oliveira

**CHEFE DE GABINETE E  
COORDENADORA GERAL DE  
PROGRAMAS INSTITUCIONAIS**

Carolina Anastácio

**DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO**

Débora Diniz

Giselle Maria Souza De Andrade

**OUVIDOR GERAL**

Guilherme Pimentel Braga

**PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO ESCOLA  
SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA**

Arnaldo Goldemberg

**DIRETORA ADMINISTRATIVA DA  
FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DA  
DEFENSORIA PÚBLICA**

Iara Barros

**DIRETORA FINANCEIRA DA  
FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DA  
DEFENSORIA PÚBLICA**

Ana Luíza Biloría

**EX- INTEGRANTES DO GT**

Arlanza Maria Rodrigues Rebello

Julia Mendes Luz

Leticia Oliveira Furtado

Maria de Fatima Abreu Marques Dourado

Pedro Paulo Lourival Carriello

**PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Rafael Veiga

© 2022 Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro

Todos os direitos reservados.

Proibida a reprodução total ou parcial desta publicação sem o prévio consentimento, por escrito, da Defensoria Pública.

Catálogo na Publicação (CIP)

Biblioteca Defensor Público Mário José Bagueira Leal

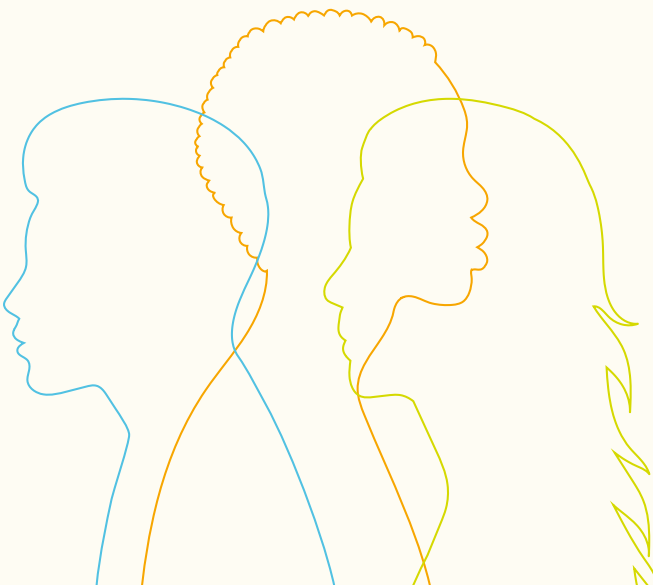
R585d Rio de Janeiro (Estado). Defensoria Pública Geral  
Caminhos da igualdade : grupo de trabalho para fortalecimento e  
acompanhamento da política institucional de ações afirmativas / Defensoria  
Pública do Estado do Rio de Janeiro. - Rio de Janeiro: DPGERJ, 2022.  
132 p.

Organização: Centro de Estudos Jurídicos, com apoio Fesudeperj.  
Publicação comemorativa dos 5 anos do GT Ações Afirmativas [2017-2022].

ISBN 978-65-86548-13-6

1. Ações afirmativas - Rio de Janeiro. 2. Inclusão. 3. Equidade racial. 4. Equidade de gênero. I. Título. II. Rio de Janeiro (Estado). Defensoria Pública.

CDDir: 341.27007



# APRESENTAÇÃO

Ao longo do primeiro mandato do Defensor Público Geral André Castro (2015-2016), foram acolhidas nos Núcleos Especializados, assim como por setores da Administração Superior da Defensoria Pública, demandas sociais por diversidade, inclusão e transformações na cultura e prática da assistência jurídica em prol do pluralismo e do acolhimento das diferenças.

Tais reivindicações expressavam a necessidade de organização e planejamento de políticas oficiais de ação afirmativa destinadas a concretizar as desejadas e necessárias mudanças na instituição em prol não apenas de um ambiente mais igualitário para seus profissionais e usuários, mas também do aprimoramento do serviço público de assistência jurídica do ponto de vista da equidade.

Nesse sentido, a criação do Grupo de Trabalho sobre a Política Institucional de Ações Afirmativas (2017) é um marco na construção de uma Defensoria Pública comprometida com o princípio constitucional da igualdade como não discriminação (art. 3º, inciso IV, CRFB/88).

Ademais, a iniciativa responde a legítimos anseios da sociedade fluminense e assegura o compromisso público da instituição com o enfrentamento das racionalidades e modos de funcionamento que acabam por reproduzir desigualdades estabelecidas nas relações sociais.

A profícua caminhada construída nesses cinco anos de vida do GT Afirmativas demonstra o sucesso de uma gestão transversal das ações de equidade, com a participação de variados atores/atrizes e setores administrativos, que agregaram múltiplas perspectivas na jornada.

Os passos dados até aqui pelo GT impactaram de forma decisiva a comunicação institucional, a linguagem utilizada pelos profissionais da Defensoria Pública, o perfil dos ingressantes na carreira e em seu quadro de apoio, os projetos de educação em direitos, as ações de capacitação e formação continuada e até mesmo o atendimento prestado aos usuários e usuárias.

Esperamos que esta caminhada siga sendo construída coletivamente, sob o horizonte de uma sociedade igualitária e fraterna, livre de qualquer forma de discriminação.



# SUMÁRIO

## CAPÍTULO 1

**O Grupo de trabalho** ..... 07

**Linha do tempo** ..... 07

ANEXO 1 | Resolução DPGERJ N° 1171 de 26 de Agosto de 2022  
Altera a Resolução DPGE n° 887 de 12 de julho de 2017 para atualização da  
composição do Grupo de Trabalho para a elaboração e acompanhamento da  
política institucional de ações afirmativas no âmbito da Defensoria Pública do  
Estado do Rio de Janeiro ..... 12

## CAPÍTULO 2

**Fesudeperj e Ações Afirmativas** ..... 15

## CAPÍTULO 3

**Desdobramentos do I Diagnóstico de Gênero** ..... 18

## CAPÍTULO 4

**Comunicação inclusiva, equidade racial e de gênero nos  
cursos e eventos** ..... 21

4.1. Linguagem Inclusiva ..... 21

4.2. Equidade racial e de gênero ..... 22

ANEXO 2 | Recomendação sobre Política para a Realização e Divulgação  
de Cursos e Eventos com Equidade Racial e de Gênero ..... 25

ANEXO 3 | Recomendação sobre Política de Linguagem Inclusiva na  
Comunicação Institucional ..... 28

## CAPÍTULO 5

**Política de Cotas no XXVII Concurso da carreira** ..... 31

ANEXO 4 | Parecer Nuped ..... 35

ANEXO 5 | Parecer Nucora ..... 77

## CAPÍTULO 6

**Programa Abdias do Nascimento** ..... 119

ANEXO 6 | 3º. Edital Pan ..... 122

## CAPÍTULO 7

**Acessibilidade** ..... 130

## CAPÍTULO 8

**Defensoria +Inclusiva** ..... 135

8.1. Política de Diversidade nas contratações da  
Defensoria Pública ..... 135

8.2. Campanha Defensoria +Inclusiva ..... 136

8.3. O 1º Censo Defensoria + Inclusiva ..... 138

ANEXO 7 | Recomendação sobre Política de Diversidade  
nas Contratações ..... 140

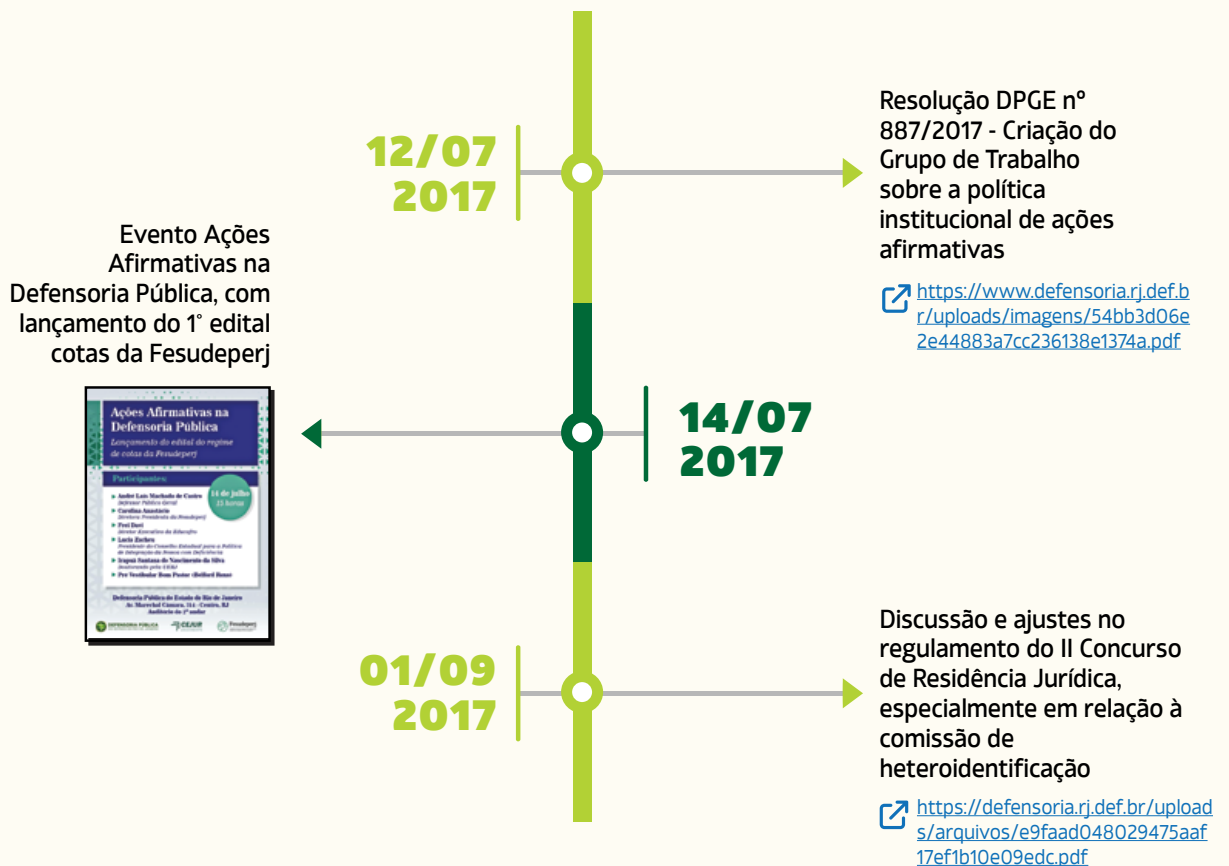
# CAPÍTULO 1

[> voltar ao sumário](#)

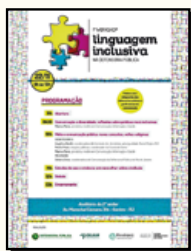


# O GRUPO DE TRABALHO

## LINHA DO TEMPO



Workshop Linguagem Inclusiva na Defensoria Pública



22/11  
2017



20/06  
2018



Resolução DPGE nº 934/2018 - Alteração da Comissão de Prerrogativas para incluir discriminação de gênero

<https://defensoria.rj.def.br/legislacao/detalhes/6323-RESOLUCAO-Nº-934-DE-20-DE-JUNHO-DE-2018->

Campanha Igualdade de Gênero na Defensoria Pública



10/08  
2018



04/09  
2019



Recomendação do GT sobre Política para realização e divulgação de eventos com equidade de gênero e raça

[http://www.ioerj.com.br/portal/modules/conteudoonline/mostra\\_edicao.php?session=VW1wcmVFNXFaM2xSZWtWMFRtdEdSRkpETURCUmFtdDRURlJyTUZGcVjYUk9hbU14VDBSQU1sRjZhek5SYWxKRw==](http://www.ioerj.com.br/portal/modules/conteudoonline/mostra_edicao.php?session=VW1wcmVFNXFaM2xSZWtWMFRtdEdSRkpETURCUmFtdDRURlJyTUZGcVjYUk9hbU14VDBSQU1sRjZhek5SYWxKRw==)

Resolução DPGERJ nº 1005/2019 - Instituiu o programa de assistência à mãe nutriz e regulamentou o abono parcial das ausências ocasionadas em virtude de consultas médicas, odontológicas e exames laboratoriais

<https://defensoria.rj.def.br/legislacao/detalhes/9547-RESOLUCAO-DPGERJ-N-1005-DE-24-DE-SETEMBRO-DE-2019>



24/09  
2019

Evento "Justiça para quem? Reflexões para racializar o acesso à justiça"



03/11  
2019



Recomendação sobre Política de Linguagem Inclusiva na Comunicação Institucional

[http://www.ioerj.com.br/portal/modules/conteudoonline/mostra\\_edicao.php?session=VWtSWk5FMVZWVVEJPUkVsMFVsUkZlZlE1TURCUjZVVTBURlJyUjU5VdYUJlU16VG5wVWk5W5SnFIRWRTUIVwQw==&p=MQ==&tb=ZGVmZW5zYjYjYjMDEzOw==](http://www.ioerj.com.br/portal/modules/conteudoonline/mostra_edicao.php?session=VWtSWk5FMVZWVVEJPUkVsMFVsUkZlZlE1TURCUjZVVTBURlJyUjU5VdYUJlU16VG5wVWk5W5SnFIRWRTUIVwQw==&p=MQ==&tb=ZGVmZW5zYjYjYjMDEzOw==)

Relatório do evento

[www.defensoria.rj.def.br/uploads/imagens/b45aed662a37454aad593b7f38540552.pdf](http://www.defensoria.rj.def.br/uploads/imagens/b45aed662a37454aad593b7f38540552.pdf)

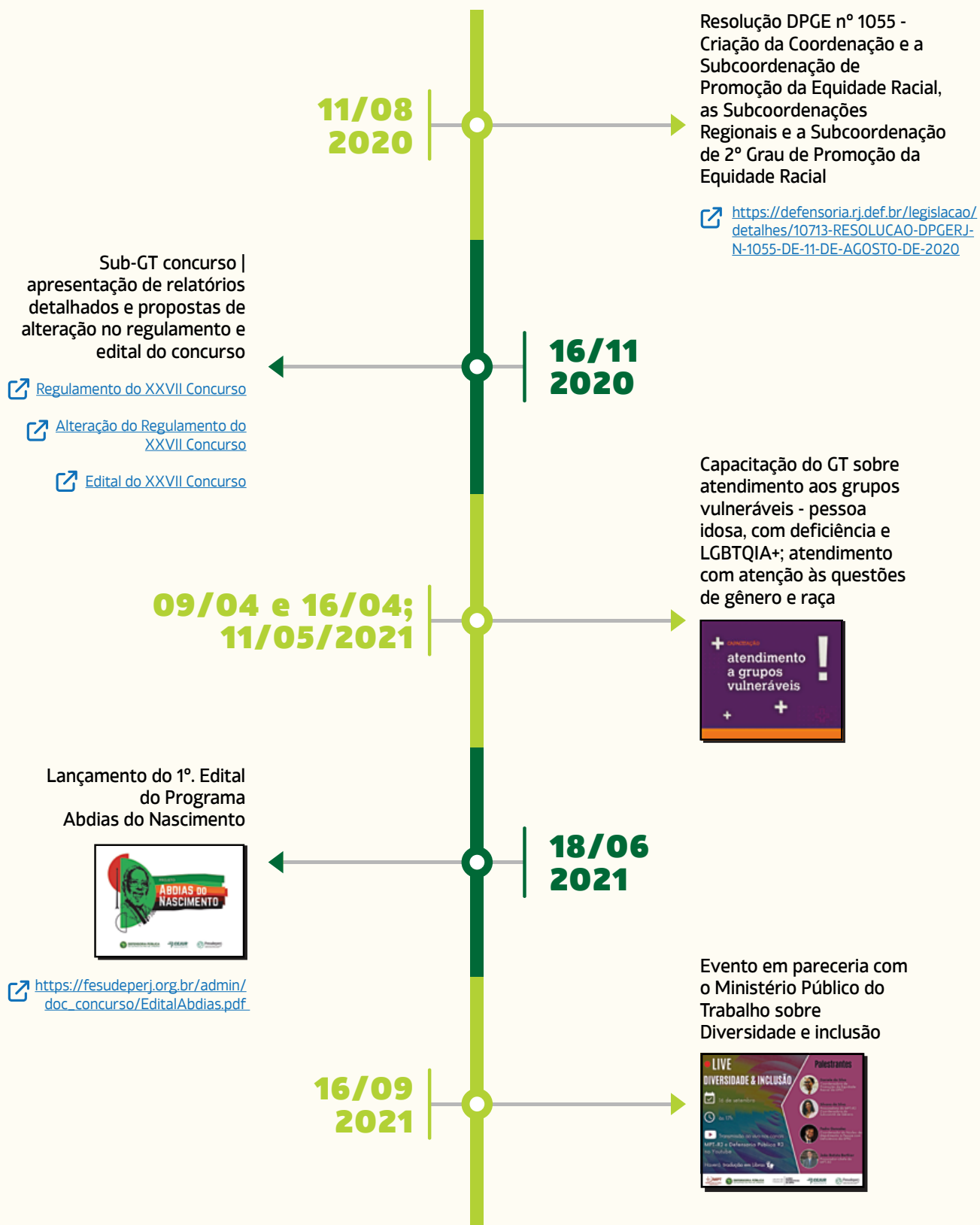


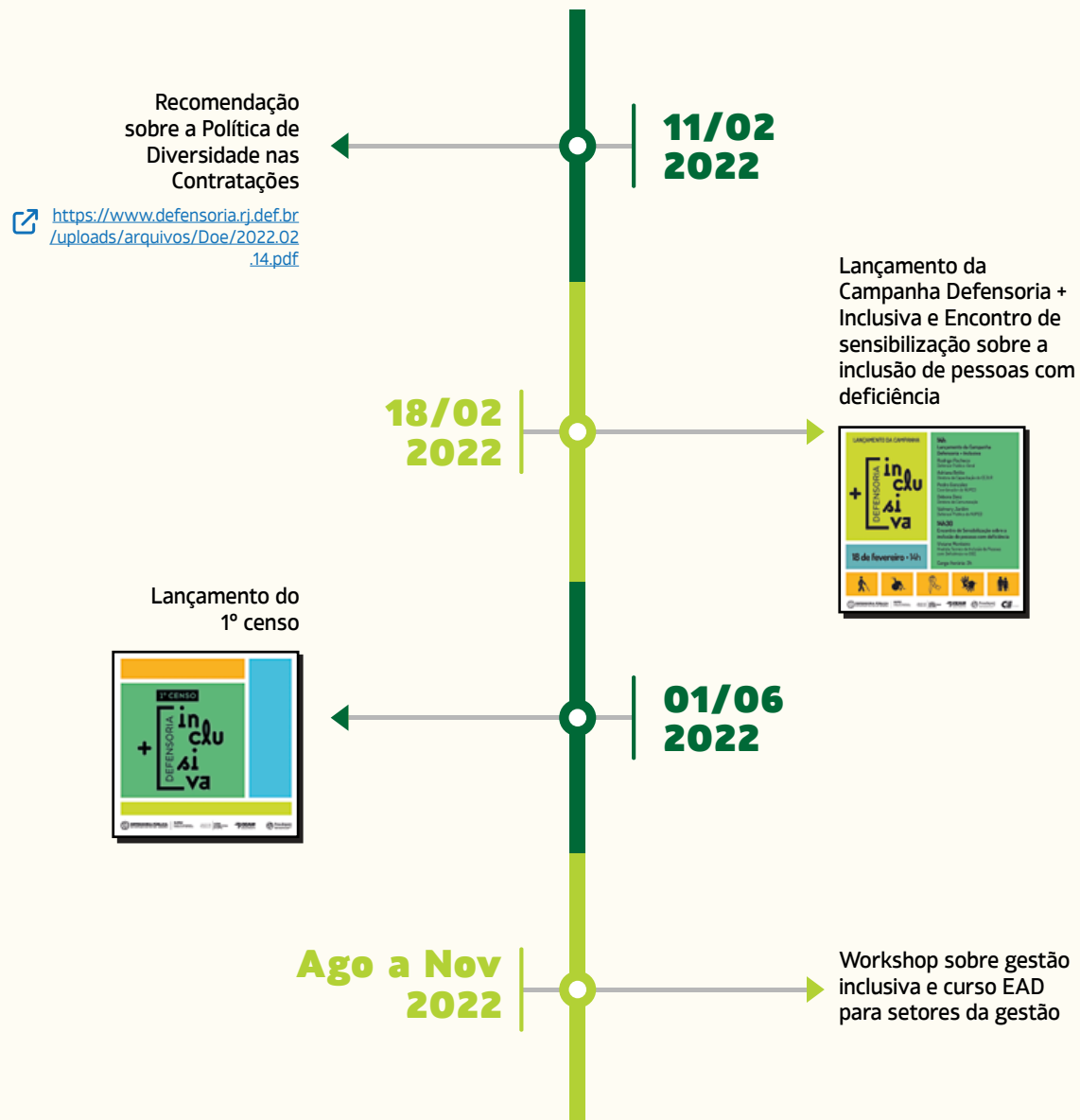
06/12  
2019

Saiba mais sobre o evento

<https://defensoria.rj.def.br/noticia/detalhes/9761-Seminario-discute-acesso-a-Justica-e-acoes-afirmativas-na-DPRJ>







# ANEXO 1

[> voltar ao sumário](#)





DESDE 25 DE NOVEMBRO DE 2019

Edição N.º 160 / 2022

Publicação: Terça-Feira, 30 de Agosto de 2022

## Defensor Público Geral - DPGE

### Resolução

De 29.08.2022

Referência: Processo n° E-20/001.008731/2022

### RESOLUÇÃO DPGERJ N° 1171 DE 26 DE AGOSTO DE 2022

#### ALTERA A RESOLUÇÃO DPGE N° 887 DE 12 DE JULHO DE 2017 PARA ATUALIZAÇÃO DA COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O DEFENSOR PÚBLICO GERAL DO ESTADO, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no art. 8º, inciso I, da Lei Complementar Estadual n° 06/77 e art. 100 da Lei Complementar n° 80/94;

#### CONSIDERANDO:

- a necessidade de atualização da composição do Grupo de Trabalho sobre a política institucional de Ações Afirmativas, diante da criação de novas coordenações e de mudanças na estrutura administrativa;

- o constante do processo Administrativo SEI n° E-20/001.008731/2022.

#### RESOLVE:

**Art. 1º.** O GRUPO DE TRABALHO SOBRE A POLÍTICA INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS, instituído pela RESOLUÇÃO DPGE N° 887 DE 12 DE JULHO DE 2017, será integrado pelos seguintes órgãos:

I – Coordenadoria de Defesa dos Direitos da Mulher

II – Coordenadoria de Promoção da Equidade Racial

III - Núcleo de Defesa da Diversidade Sexual e Direitos Homoafetivos – Nudiversis

IV - Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência – Nuped

V – Centro de Estudos Jurídicos

VI - Coordenação Geral de Programas Institucionais

VII - Chefia de Gabinete

VIII – Fundação Escola Superior da Defensoria Pública – Fesudeperj

IX – Ouvidoria-Geral

X - Diretoria de Comunicação

§ 1º - A organização das datas e pautas de reuniões do Grupo de Trabalho, assim como a compilação e sistematização das discussões ficará a cargo do Centro de Estudos Jurídicos.

§ 2º A convocação para as reuniões ficará a cargo da secretaria do gabinete, vinculada à Chefia de Gabinete.

§3º - Para fins de planejamento e otimização das atividades, o Grupo de Trabalho poderá se organizar em subgrupos ou comissões temáticas.

§4º- Conforme o tema a ser abordado nas reuniões, poderão ser chamadas as Secretarias ou Coordenações e órgãos com atribuições afins.

**Art. 2º** - O Grupo de Trabalho sobre a Política Institucional de Ações Afirmativas tem por objetivos:

I – conceber a projetos para uma Política de Ações Afirmativas da Defensoria Pública;

II – acompanhar e monitorar a implementação de projetos de Ações Afirmativas pelos órgãos da Defensoria Pública;

III – interagir com a sociedade civil e a comunidade acadêmica, bem assim com outras entidades e instituições públicas ou privadas com atuação nos temas da desigualdade étnico-racial, de gênero ou orientação sexual e discriminação por motivo de deficiência;

IV – fomentar o debate na temática das ações afirmativas para igualdade de gênero, étnico-racial ou de orientação sexual e discriminação por motivo de deficiência, por meio de cursos, seminários, encontros, audiências públicas, pesquisas e publicações.

Parágrafo único - O Grupo de Trabalho funcionará por prazo indeterminado, devendo ser elaborado, em sua primeira reunião, o cronograma anual das atividades a serem desenvolvidas.

**Art. 3º** - Todas(os) as(os) interessadas em contribuir com o Grupo de Trabalho poderão enviar sugestões e propostas para o endereço eletrônico gtafirmativas@defensoria.rj.def.br





DESDE 25 DE NOVEMBRO DE 2019

Edição N.º 160 / 2022

Publicação: Terça-Feira, 30 de Agosto de 2022

**Art. 4º** - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 26 de agosto de 2022

**RODRIGO BAPTISTA PACHECO**

Defensor Público Geral do Estado

Id: 202201387 - Protocolo: 0943995

### Ato de Designação

| De 29.08.2022

**Referência:** Processo nº E-20/001.010822/2019

**DESIGNA** o(a) Exmo(a). Defensor(a) Público(a) **VANESSA SILVEIRA GAIO DO NASCIMENTO** para atuar no Plantão Especial do Juizado do Torcedor e Grandes Eventos, no Estádio São Januário, no dia 31.08.2022, quarta-feira, às 19h, em razão da partida Vasco x Guarani, Campeonato Brasileiro – Série B – 2022.

Id: 202201386 - Protocolo: 0944787

### Extrato de Acordo de Cooperação

| De 29.08.2022

**Referência:** Processo nº E-20/001.005472/2022**INSTRUMENTO:** ACORDO DE COOPERAÇÃO E-20/001.005472/2022.**PARTES:** A DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO DE JANEIRO.**OBJETO:** O presente Acordo tem por objetivo a cooperação mútua dos participantes no intuito de promover a educação eleitoral e a participação cidadã, dentro das limitações e possibilidades de cada instituição.**DATA DA ASSINATURA:** 23 de agosto de 2022.**PRAZO:** O presente instrumento tem validade de um ano, contado de sua publicação oficial, podendo ser prorrogado por até 60 (sessenta meses).**FUNDAMENTO:** O presente Acordo de Cooperação Técnica rege-se pelas disposições expressas na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, pelos preceitos do direito público, aplicando-lhe supletivamente as disposições de direito privado.

Id: 202201388 - Protocolo: 0945123

## SUBDEFENSORIA PÚBLICA GERAL DE GESTÃO

### Ato de Deferimento

| De 26.08.2022

**Referência:** Processo nº E-20/10403/1994 - Interessado(a): ADRIANA PIMENTEL FIGLIUOLO HORTA FERNANDES, matrícula: 8156887

Considerando o Despacho NUDIR 0872428, CONCEDO o direito à percepção de 15%, 20%, 25%, 30%, 35%, 40%, 45% e 50% de triênios, correspondente ao tempo de serviço público apurado, com validades a contar, respectivamente, de 17/01/1997, de 17/01/2000, de 16/01/2003, de 15/01/2006, 14/01/2009, de 14/01/2012, 13/01/2015 e de 12/01/2018. **TORNO SEM EFEITO** o despacho de Fls. 15, publicado no D.O. de 03.04.1997, o de Fls. 18, publicado no D.O. de 01.04.2000, o de Fls. 22, publicado no D.O. de 03.04.2003, de Fls. 24, publicado no D.O. de 05.04.2006, o de Fls. 26, publicado no D.O. de 02.04.2009, o de Fls. 29, publicado no D.O. de 23.03.2012, o de Fls. 31, publicado no D.O. de 25.03.2015 e o Despacho Decisório 0037523, publicado no D.O. 15.05.2018, nos termos do art. 3º da Lei nº 773/84, Lei Complementar nº 68/90 e Parecer no processo nº E-20/10.289/1999

Id: 202201384 - Protocolo: 0941953

## Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

### Ato de Deferimento

| De 29.08.2022

**Referência:** Processo nº E-20/001.007024/2022 - Interessado(a): IGOR ULISSES DRUMOND COELHO, matrícula: 30318380

Considerando o despacho decisório 0931547, **DEFIRO** 03 (três) meses de licença prêmio relativa ao período base de **16/05/2017 a 14/05/2022**, nos termos do art. 19, VI, do Decreto-lei 220/1975.

Id: 202201385 - Protocolo: 0944118

**Referência:** Processo nº E-20/001.006620/2022 - Interessado(a): **Victor Emanuel da Luz Nascimento**, Matrícula nº. 3095291-5.

Considerando o Despacho NUDIR 0942513, e Despacho Decisório 0940352, **ANOTE-SE** para fins de aposentadoria e disponibilidade, o tempo de contribuição junto ao



# CAPÍTULO 2

[> voltar ao sumário](#)



## FESUDEPERJ E AÇÕES AFIRMATIVAS

A Fundação Escola da Defensoria Pública (Fesudeperj) integra o GT Ações Afirmativas e compartilha dos valores e objetivos constitucionais, convencionais, legais e institucionais, em especial a redução das desigualdades sociais (art. 3º da CRFB c/c art. 3º-A da LC n. 80/94), sejam elas econômicas, raciais, sociais de gênero ou decorrentes de outros fatores de vulnerabilidade, como a deficiência. Desta forma, após muitas reuniões, foi verificada a necessidade de a Escola implementar políticas de cotas no curso preparatório para as carreiras jurídicas e o aperfeiçoamento técnico como uma ação positiva dentro daquilo que vinha sendo discutido no grupo. Afinal, a Fundação compartilha da certeza de que transformações significativas podem acontecer por meio da educação e de medidas compensatórias justificadas pela necessidade de superar relações de subordinação estruturantes da sociedade brasileira. Igualdade não é sinônimo de tratamento idêntico, mas o oposto de submissão histórica. Por isso, um atuar institucional imune às diferenças é o grande aliado da desigualdade.

Assim, foi lançado o primeiro edital com inscrições no período de 17 a 28 de julho de 2017 para turmas presenciais (diurna e noturna), bem como online. Tal edital contemplava 80 vagas gratuitas para pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência.

As vagas oferecidas no edital correspondiam às turmas dos cursos regulares. Tais cursos tinham duração de aproximadamente 13 meses e eram destinados a bacharéis e estudantes de Direito matriculados a partir do 9º período com vagas distribuídas da seguinte forma: 64 para candidatas(os) negras(os) e indígenas e 16 para pessoas com deficiência.

Naquele momento, foi colocado como um dos requisitos para o preenchimento das vagas a hipossuficiência, critério ainda hoje utilizado, mas isoladamente e não mais combinado com os demais (como o étnico-racial). Isso porque a Escola acredita

que o racismo estrutural (assim como a deficiência em uma sociedade ainda tímida na implementação de adaptações razoáveis), por si só, justifica medidas reparatórias, independentemente de critérios econômicos.

Na ocasião, foi realizada uma solenidade com o título “Ações Afirmativas na Defensoria Pública – Lançamento do Edital do regime de cotas da Fesudeperj” para o anúncio do edital da Escola, juntamente do lançamento da resolução pela Defensoria Pública.

O evento contou com a participação da presidenta do Conselho Estadual para a Política de Integração da Pessoa com Deficiência, Lucia Zacheu; do advogado da Educafro, Ruy Siqueira; do assessor do ministro Luiz Fux no Supremo Tribunal Federal (STF), Irapuã Santana do Nascimento Silva; do Defensor Público Geral, André Castro; da Diretora de Capacitação do Cejur, Adriana Britto; e da presidenta da Escola da Defensoria Pública, Carolina Anastácio.

Dando sequência, em 2018, houve o lançamento de seis editais, totalizando 96 pessoas beneficiadas pelas ações afirmativas implementadas; em 2019, um edital, e, por fim, três editais em 2020 para cotistas com vagas para pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência.

A pandemia, sobretudo em 2020, desacelerou as atividades da Escola, o que também dificultou a ampliação e o aprimoramento das ações afirmativas no período. Nada obstante, em 2021, foi possível a retomada e a intensificação das políticas aqui citadas, reforçadas pela realização do XXVII concurso para a carreira da DPRJ.

Em 2021 foram publicados cinco editais, com um total de 214 pessoas beneficiadas. Soma-se a isso a iniciativa do Programa Abdias do Nascimento (PAN). Fruto de uma parceria entre a Fesudeperj e o Cejur, trata-se da concessão de bolsas de monitoria para cotistas. O objetivo do programa se coaduna com as metas da Escola da Defensoria: ampliar as oportunidades de acesso aos quadros da instituição, bem como incentivar e apoiar o ingresso de pessoas em situação de vulnerabilidade – negros e negras, indígenas e pessoas com deficiência – na carreira da Defensoria Pública. O Programa já demonstrou sua efetividade ao contribuir na aprovação de Defensoras Públicas no concurso acima mencionado, assim como em outros estados da federação.

Com certeza, viver essa experiência trouxe muitos acertos e erros, mas o objetivo era (e continua sendo) buscar a transformação de nossa sociedade, promovendo mais inclusão e menos desigualdade.

Em 2022, a Escola mantém a missão de transformar vidas por meio da educação. Para isso, tendo em vista que passou a oferecer cursos de Pós-Graduação, irá lançar editais de cotas oferecendo bolsas de estudos em tais cursos, além da continuidade do Programa Abdias do Nascimento. Deste modo, pretende-se diversificar o perfil das(os) estudantes, ampliando, assim, a possibilidade de construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária.



# CAPÍTULO 3

[> voltar ao sumário](#)



## DESDOBRAMENTOS DO I DIAGNÓSTICO DE GÊNERO

Com objetivo de ampliar a equidade de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, o GT Ações Afirmativas se debruçou sobre o resultado do I Diagnóstico de Gênero e identificou três situações de discriminações indiretas de gênero, por não observarem condições exclusiva das mulheres:

A primeira questão diz respeito ao abono de faltas das servidoras para o comparecimento às consultas pré-natal, diante da inexistência de regra que tratasse desta condição específica das mulheres. Assim, para cumprir o número mínimo de 06 consultas, conforme recomendação do Ministério da Saúde<sup>[1]</sup>, as servidoras recorriam à regra geral do abono de 4 faltas sem justificativas, para consultas e exames pré-natal.

A segunda questão se relaciona ao retorno ao trabalho após a licença maternidade, mas ainda no período 02 anos de aleitamento materno recomendado pelo Ministério da Saúde.

Por fim, a questão da violação de prerrogativas de Defensoras Públicas que tenham sofrido discriminação de gênero.

Identificadas essas situações que dificultam o desempenho das atividades das mulheres que integram os quadros da Defensoria Pública, foram propostas políticas institucionais destinadas à erradicação das desigualdades de gênero contra a mulher no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, resultando nas seguintes resoluções:

---

<sup>1</sup> <https://www.saude.gov.br/biblioteca/7637-pr%C3%A9-natal>

1. Resolução DPGERJ nº 1005/2019<sup>[2]</sup>, que alterou a Resolução 897/2017, instituindo o programa de assistência à mãe nutriz e regulamentando o abono parcial das ausências ocasionadas em virtude consultas médicas, odontológicas e exames laboratoriais;
2. Resolução DPGERJ nº 934/2018<sup>[3]</sup>, que alterou a Resolução 851/2016<sup>[4]</sup> que institui, no âmbito da Defensoria Pública Geral do Estado do Rio de Janeiro, a comissão permanente de orientação, apoio, assistência e defesa das prerrogativas dos membros da defensoria pública, para incluir um inciso destinado à apuração e acompanhamento de questões envolvendo discriminação de gênero sofridas por defensoras públicas da DPRJ.



<sup>2</sup> Link da resolução nº 1005/2019: <https://defensoria.rj.def.br/legislacao/detalhes/9547-RESOLUCAO-DPGERJ-N-1005-DE-24-DE-SETEMBRO-DE-2019>. Link da notícia: <https://www.defensoria.rj.def.br/noticia/detalhes/9525-Defensoria-cria-o-Programa-de-Assistencia-a-Mae-Nutriz>

<sup>3</sup> Link da Resolução 934/2018: <https://defensoria.rj.def.br/legislacao/detalhes/6323-RESOLUCAO-N-934-DE-20-DE-JUNHO-DE-2018>

<sup>4</sup> Link da Resolução 851/2016: <https://defensoria.rj.def.br/legislacao/detalhes/3193-RESOLUCAO-DPGE-N-851-DE-22-DE-SETEMBRO-DE-2016>

# CAPÍTULO 4

[> voltar ao sumário](#)



# COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO NOS CURSOS E EVENTOS

## 4.1. LINGUAGEM INCLUSIVA

O Grupo de Trabalho para fortalecimento e acompanhamento da Política Institucional de Ações Afirmativas da DPRJ foi criado em julho de 2017, e em setembro do mesmo ano foi iniciada a discussão sobre a linguagem inclusiva na Defensoria Pública, estratégias de implementação; realização de workshop para integrantes da administração e outras pessoas, a fim de trabalhar o tema. Foi importante e indispensável parceria com a Diretoria de Comunicação (DCOM).

Buscou-se materiais de apoio, apostilas, regulamentações de outras instituições etc.; e logo se percebeu a necessidade de aprofundar o tema dentro da instituição, já que era uma novidade para todas e todos. Foi organizado então um workshop, que aconteceu em 22 de novembro de 2017, e debateu temas como “Comunicação e Diversidade: Reflexões sobre Práticas mais Inclusivas e Mídias” e “Comunicação Pública: Novos Conceitos, Velhos Estigmas”. Foram convidados todos os setores da sede e, na ocasião, houve exposições de especialistas na temática, com apresentação de exemplos e possibilidades de adotar uma “lupa da inclusão”, e educar nosso olhar para tais demandas.

Em dezembro de 2018, a DCOM apresentou a proposta preliminar da política de linguagem inclusiva, e encaminhou ao grupo em junho de 2019, quando foi incluída em pauta para debate, inclusões e ajustes, tendo ocorrido aprovação da recomendação da linguagem inclusiva pelo GT. Levada ao conhecimento do Defensor Público Geral em julho, foi aprovada e publicada em 13.11.2019.

Apesar da publicação e da divulgação nos canais institucionais, verificou-se que não havia uniformidade nos textos internos e externos, e que muitas pessoas ainda não demonstravam conhecimento a respeito da recomendação. Então a DCOM elaborou uma apresentação, para demonstração de forma mais visual e atraente do conteúdo, e a Chefia de Gabinete agendou reuniões com os setores da sede, em dezembro de 2020.

Em tais reuniões, foi feita a apresentação, foram tiradas dúvidas e houve orientação no sentido de que todos os setores devem observar quando forem enviar resoluções, publicações e tal para a Secretaria do Gabinete do DPG (SEGAB), sob pena de ser devolvido para ajustes. Foi feita também uma reunião com toda a equipe da DCOM para dar uniformidade e consistência no uso da linguagem inclusiva em todos os canais.

Em agosto de 2022 houve renovação da divulgação nos canais institucionais e também via processo no SEI, com reforço da divulgação e encaminhamento a todas as Secretarias, Coordenações e órgãos da sede. Trata-se de processo contínuo de sensibilização que requer monitoramento constante.

## **4.2. EQUILÍBRIO DE GÊNERO E RAÇA NOS EVENTOS**

Em junho de 2018, O GT iniciou o debate sobre a necessidade de construir uma política sobre a realização e divulgação de eventos com equilíbrio de gênero, diante do fato de que ainda havia muitos eventos formados apenas por homens ou com quase a totalidade de homens, muito embora tenhamos uma sociedade em geral formada por maioria de mulheres e uma instituição majoritariamente feminina, formada por cerca de 70% de mulheres, entre as defensoras e defensores públicos.

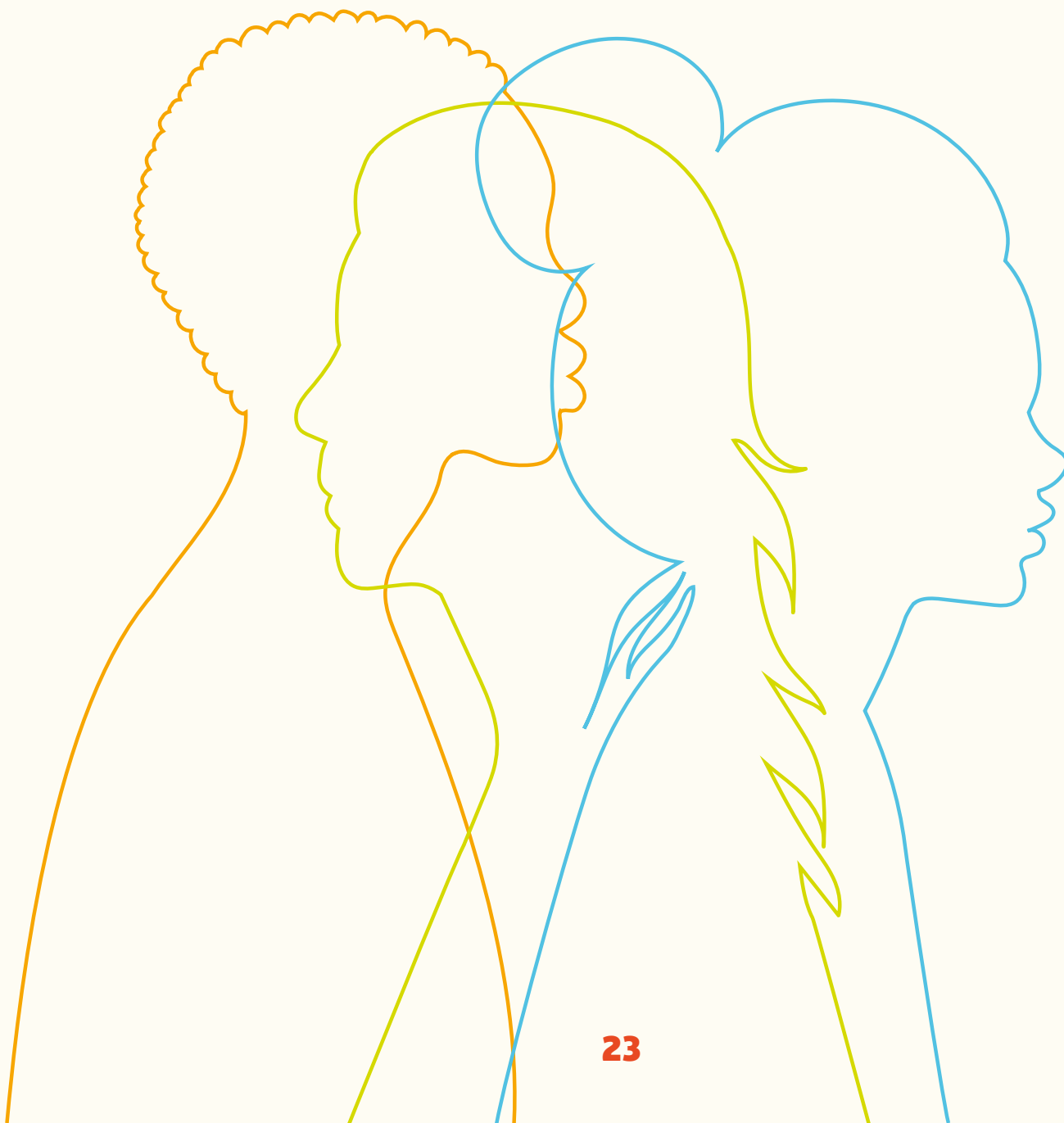
Também verificou-se que tal preocupação não deveria ser algo restrito a determinado gestora ou gestor e de seus critérios pessoais, mas sim algo institucional, que demonstrasse o compromisso da Defensoria Pública com a equidade de gênero. E mais, com os debates, foi ampliada a reflexão para promover também a equidade racial, tão fundamental para trazer distintos pontos de vista e maior diversidade nos eventos.

A proposta foi construída ainda em 2018 e foi levada ao então Defensor Público-Geral André Castro que a recebeu de forma positiva e apresentou algumas sugestões pertinentes. O GT ajustou a proposta, mas como estava no final da gestão foi avaliado que seria melhor aguardar o início da gestão seguinte. Como estava sendo formulada a recomendação da linguagem inclusiva em tal período, aguardou-se sua conclusão para encaminhamento à apreciação do Defensor Público-Geral Rodrigo Pacheco, o que foi feito em julho de 2019, ocasião em que ambas foram aprovadas.

Aproveitou-se para atualizar os considerandos para incluir a campanha anual da Associação Nacional de Defensoras e Defensores Públicos de 2019 com o tema: “Em Defesa Delas: defensoras e defensores públicos pela garantia dos direitos das mulheres”. E em 4 de setembro foi publicada no Diário Oficial.

Além da equidade racial e de gênero, a recomendação pontua a importância de, sempre que possível, promover a representatividade das pessoas e grupos usuárias/os da Defensoria Pública, com o objetivo de democratizar a discussão e os espaços de construção de conhecimento.

Também ficou registrado o compromisso não só na realização como na divulgação de eventos de terceiros, esperando-se que o exemplo e a prática da DPRJ gere uma reflexão em outras instituições e organizações um convite para que as mesmas façam eventos com maior representatividade e diversidade.



# ANEXO 2

[> voltar ao sumário](#)







**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE  
TRABALHO

**AÇÕES  
AFIRMATIVAS  
DA DPRJ**

## **RECOMENDAÇÃO SOBRE POLÍTICA PARA A REALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE CURSOS E EVENTOS COM EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO**

---

**O GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

CONSIDERANDO:

a) que o Grupo de Trabalho criado pela Resolução DPGE no 887, de 12.07.2017 tem como um de seus objetivos previstos no artigo 2º, inciso I: *“conceber projetos para uma política de ações afirmativas da Defensoria Pública”*;

b) a necessidade de combater a **desigualdade racial e de gênero**, existente em todos os âmbitos da sociedade e que se manifesta também **nos espaços encarregados da produção de conhecimento e formulação de políticas públicas**;

c) a necessidade de fortalecer a política institucional de promover a igualdade **racial** e de gênero em todos os espaços e oportunidades;

d) a importância de estabelecer diretrizes para garantir a **equidade racial e de gênero na composição de eventos promovidos pela Defensoria Pública – inclusive cursos, mesas de debates, palestras, congressos, seminários, dentre outros** –, a fim de assegurar que existam distintos pontos de vista.

e) a campanha anual da Associação Nacional de Defensoras e Defensores Públicos com o tema: *“Em Defesa Delas: defensoras e defensores públicos pela garantia dos direitos das mulheres”*.

**Aprova a seguinte**

**RECOMENDAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE CURSOS E EVENTOS**



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE  
TRABALHO

**AÇÕES  
AFIRMATIVAS  
DA DPRJ**

1. Todos os cursos e eventos organizados pela DPRJ, seja pela Administração Superior, Centro de Estudos Jurídicos ou Coordenações; e também pela Fundação Escola Superior da DPRJ deverão observar, sempre que possível, a equidade racial e de gênero na composição de mesas e condição de palestrantes, instrutoras/es e professoras/es;
2. Com o objetivo de democratizar a discussão, referidos eventos devem também, sempre que possível, promover a representatividade das pessoas e grupos usuárias/os da Defensoria Pública;
3. O apoio da DPRJ a eventos externos, seja para divulgação (interna e externa) quanto para outros tipos de apoio institucional deverá atentar, sempre que possível, para a equidade racial e de gênero em sua composição.

Rio de Janeiro, 4 de setembro de 2019.

# ANEXO 3

[> voltar ao sumário](#)





## **RECOMENDAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE LINGUAGEM INCLUSIVA NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

---

**O GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, instituído pela Resolução DPGE nº 887, de 12 de julho de 2017, no uso de suas atribuições legais, considerando seus objetivos previstos no argo 2º, inciso I: “conceber projetos para uma política de ações afirmativas da defensoria pública”; torna público a política de linguagem inclusiva na comunicação institucional, conforme a seguir.

### **CONSIDERANDO:**

- a) Que o Grupo de Trabalho criado pela Resolução DPGE nº 887, de 12.07.2017 tem como um de seus objetivos previstos no argo 2º, inciso I: “conceber projetos para uma política de ações afirmativas da defensoria pública”;
- b) A necessidade de combater a discriminação em todos os âmbitos da sociedade;
- c) Que a linguagem é reflexo de valores, do pensamento, da sociedade que a cria e utiliza, e que transmite e reforça os estereótipos e papéis entendidos como adequados;
- d) Que existe um uso sexista, racista e capacitista da língua na expressão oral e escrita que transmite e reforça as relações assimétricas e os estereótipos e papéis considerados adequados;
- e) A importância de estabelecer diretrizes para implementação e o uso de uma linguagem inclusiva nas práticas escritas e orais da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, a fim de contemplar a pluralidade e a diversidade;
- f) A campanha anual da Associação Nacional de Defensoras e Defensores Públicos com o tema: “Em defesa Delas: defensoras e defensores públicos pela garantia dos direitos das mulheres”.

**Aprova a seguinte**

**RECOMENDAÇÃO SOBRE POLÍTICA LINGUAGEM INCLUSIVA NA  
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

**São objetivos da linguagem inclusiva:**

I - Contribuir para uma cultura de pluralidade e diversidade por meio da linguagem inclusiva, escrita, visual e oral.

II - Observar os princípios de equidade de gênero e inclusão, com especial atenção ao tratamento dispensado às camadas estigmatizadas pela comunicação em geral, incluindo mulheres, pessoas negras, crianças e adolescentes, especialmente quando em conflito com a lei, população LGBTI+, pessoas idosas, pessoas com deficiência e demais pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade.

Para tanto, recomenda-se:

1. Não usar palavras e expressões estigmatizantes.
2. A fim de evitar a predominância de um gênero sobre o outro e tendo como premissa que o objetivo principal é alcançar de forma clara e objetiva o público-alvo, deverá ser adotada a política de substituição de termos e vocábulos (ex: interessados à as pessoas interessadas).
3. Quando não for possível a substituição, será usada a flexão de gênero, sempre que admissível pela norma linguística.
4. Nos documentos e comunicados institucionais recomenda-se a utilização, na primeira menção, do vocábulo no feminino e no masculino, preferencialmente nesta ordem (ex. defensoras e defensores públicos); nas demais menções deverá ser utilizada a palavra no feminino, sempre que possível, seguida da flexão "(o) (os)", entre parênteses.
5. No caso de comunicações voltadas para o público externo, poderá ser dispensada a utilização da flexão "(o) (os)", mantendo-se apenas na primeira menção a utilização do vocábulo no feminino e no masculino, preferencialmente nesta ordem.
6. A menção aos cargos deverá observar o gênero e o nome social das pessoas que os ocupam, respeitando a condição feminina ou masculina. E deverá ser observada nos atos oficiais de nomeações, posses, designações, documentos funcionais, crachás de identificação pessoal, entre outros.
7. Não deverão ser utilizados símbolos como @, x ou outros para designação de gênero, uma vez que comprometem a leitura pelos programas específicos para pessoas com deficiência visual.
8. A pluralidade e diversidade também deverão ser observadas na comunicação visual, evitando-se reforçar estereótipos.

Rio de Janeiro, 13 de novembro de 2019.

# CAPÍTULO 5

[> voltar ao sumário](#)



## **POLÍTICA DE COTAS NO XXVII CONCURSO DA DPRJ**

Desde a gestão iniciada em 2015, foram lançadas luzes sobre a falta de efetividade da política de cotas nos concursos da carreira e o tema foi objeto de debates públicos ocorridos na instituição. Em 2017, foram feitas alterações no Regulamento do XXVI Concurso para a carreira da Defensoria Pública, contudo não foram suficientes para mitigação das barreiras impostas pelo racismo institucional. Ficou evidente naquele momento - depois de duras e legítimas cobranças da sociedade civil - a necessidade de uma ampla transformação.

Diante de tal cenário, o GT passou a pautar o tema de forma prioritária, a partir da reunião realizada em 03 de outubro de 2019. Foi criado um subgrupo que se dedicou ao diagnóstico dos principais pontos que obstaculizam o ingresso de pessoas negras e indígenas, além de pessoas com deficiência e pessoas hipossuficientes, na carreira da Defensoria Pública. Fazendo uma análise comparativa de modelos de sistemas de cotas adotados em outras Defensorias e outras instituições do sistema de justiça, o GT passou a debater os inúmeros formatos possíveis de edital que garantisse maior efetividade da política de cotas.

Após estudo aprofundado, foram produzidos relatórios que sistematizaram as discussões e propostas. Os documentos elaborados pela coordenação do Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência (NUPED) tratou de temas como: isenção da taxa de inscrição, facultatividade do uso das vagas às pessoa com deficiência; do conceito de pessoa com deficiência e comprovação de sua condição; tecnologias assistivas e ajudas técnicas e ordem de nomeação. Já o relatório da coordenação do Núcleo de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial (NUCORA) consolidou as propostas em relação aos seguintes temas: composição das bancas examinadoras com examinador(a) externo e paridade de gênero e raça; prova objetiva na primeira etapa;

composição e procedimento da comissão de heteroidentificação; ausência de cláusula de barreira para cotistas; flexibilização da nota mínima, na 2ª fase do concurso, para realização das 3 provas escritas específicas (mínimo de 30 pontos em cada) e mínimo de 40 pontos quanto à média aritmética final a ser obtida pelas(os) candidatas(os) no somatório das notas de cada uma das provas escritas; a prova oral classificatória.

Tais propostas tinham como objetivo maximizar o preenchimento das vagas reservadas à população negra e indígena, com deficiência e hipossuficiente. O trabalho do GT foi finalizado em 2 de março de 2020, com a remessa dos documentos e encaminhamento do processo administrativo à 2ª Subdefensoria Pública-Geral, que é coordenadora do concurso. As sugestões do GT Afirmativas foram acolhidas pela Administração Superior quando apresentou proposta de regulamento ao Conselho Superior. No conselho, através de um rico debate, houve até ampliação do percentual de vagas reservadas às(os) candidatas(os) cotistas negras(os), passando a ser de 30%, nos termos da Deliberação nº 140/2020 de 16 de novembro de 2020, do Conselho Superior da Defensoria Pública.

Apartir de tal movimento, foram estabelecidas diversas alterações no Regulamento do XXVII Concurso da DPRJ com o intuito de tornar efetiva a política de cotas.

As principais alterações do regulamento consistiram nos seguintes pontos: a) participação de pelo menos 1 examinador(a) externo(a) em cada banca examinadora e paridade de gênero e raça; b) ampliação do percentual de reserva de vagas para 30% destinadas às pessoas negras e indígenas; c) 1ª fase do concurso objetiva e ausência de cláusula de barreira para candidatas (os) cotistas; d) na 2ª fase do concurso, foi flexibilizada a nota mínima para realização das 3 provas escritas específicas (mínimo de 30 pontos em cada) e mínimo de 40 pontos quanto à média aritmética final a ser obtida pelas (os) candidatas (os) no somatório das notas de cada uma das provas escritas; e) a prova oral, última etapa do concurso, passou a ser classificatória e, não mais, eliminatória.

Abusca pela efetividade das cotas raciais traduzidas nas alterações mencionadas no item anterior levou a um aumento expressivo de candidatas(os) ao XXVII Concurso de ingresso na classe inicial da carreira da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, destacando-se o percentual relacionado às pessoas negras e indígenas. Além do impacto inicial em relação ao número de inscrições, o resultado de aprovações na primeira fase também é impactante. Observe-se os dados constantes no quadro a seguir:



<b>COTISTAS NEGRAS/ OS E INDÍGENAS</b>	<b>XXVI CONCURSO DPRJ - 2018</b>	<b>XXVII CONCURSO DPRJ - 2021</b>
Inscrições	276	1703
Aprovações na 1ª fase	53	1273
Percentual de aprovações na 1ª fase em relação às inscrições	18,9%	74,75%

E, finalizado o XXVII concurso, verificamos que a política de cotas se mostrou efetiva, resultando na aprovação de 20 (vinte) candidatas(os) negras(os), sendo 1 (uma) classificada por ampla concorrência e 19 (dezenove) pelas cotas; 1 (um) novo defensor tem deficiência e 3 (três) são hipossuficientes economicamente.

# ANEXO

# 4

[> voltar ao sumário](#)





## **RELATÓRIO: CONCURSOS PÚBLICOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

### **1 – Considerações Iniciais**

O documento ora publicado é a consolidação de 04 (quatro) relatórios produzidos pelo NUPED a respeito do tema concursos públicos e pessoas com deficiência, produzidos entre novembro de 2019 e fevereiro de 2020, todos inseridos no Processo E-20/001.007372/2018, que trata do GT de Ações Afirmativas.

Tais documentos visavam a fornecer subsídios para a Administração Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro a fim de estabelecer ações afirmativas nos concursos públicos que realiza. Essas ações afirmativas visariam à inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros, atentando para os parâmetros estabelecidos pela legislação, doutrina e jurisprudência pertinentes.

Tais estudos foram motivados pela constatação fática da dificuldade para a efetivação das cotas para pessoas com deficiência em concursos públicos para as carreiras das instituições do Sistema de Justiça, inclusive na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro. Isso porque, tradicionalmente tais certames aprovam um número reduzido de candidatos e candidatas, mesmo na ampla concorrência, o que muitas vezes torna inócua a mera reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Assim, visando a identificar os parâmetros previstos quanto a reserva de vagas, conceito de deficiência adotado, comprovação da deficiência, aprovação em cada fase, classificação e ordem de nomeação, a equipe do Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência – NUPED realizou análise dos editais dos últimos concursos públicos para as carreiras das seguintes instituições estaduais integrantes do Sistema de Justiça: i) Defensoria Pública: São Paulo (2019), Minas Gerais (2019), Bahia (2016) e Paraná (2017); ii) Ministério Público: Paraná (2018), Santa Catarina (2019) e Minas Gerais (2018); iii) Procuradoria do Estado: Rio de Janeiro (2012), Santa Catarina (2018) e São Paulo (2018); iv) Tribunal de Justiça: Goiás (2014), São Paulo (2018) e Rio de Janeiro (2019).

Outrossim, quanto à ordem de nomeação, conceito e comprovação da deficiência, foram analisados os editais do TRF3 (servidores, 2019), TRF4 (servidores, 2019) e TRF5 (técnico e analista judiciário, 2017), todos organizados pela Fundação Carlos Chagas – FCC.

Ademais, ampliando a pesquisa, a Coordenação do NUPED realizou 06 (seis) reuniões com membros da sociedade civil, organizada ou não, ligadas ao segmento de pessoas com deficiência, a fim de realizar a escuta da sociedade civil acerca dos problemas enfrentados por pessoas com deficiência nos concursos públicos.

Participaram das reuniões a Comissão de Direitos das Pessoas com Deficiência da OAB (dia 28/11/19), membros do gabinete da Vereadora Luciana



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Novais (dia 28/12/2019), estudantes de direito e recém-formados da UERJ, UGF e UCAM (dia 29/11/2019), estudantes de direito da UFRJ e representante do DCE da UFRJ (dia 03/12/2019), Coletivo Feminista Helen Keller de Mulheres com Deficiência (dia 04/12/2019) e professores, bolsistas, colaboradores e atendidos pelo Projeto Rompendo Barreiras da UERJ (dia 09/12/2019).

## 2 – Do Percentual de Vagas Reservadas

Nos termos do art. 37, VIII, da Constituição Federal de 1988: “VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Por sua vez, o art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) estabelece:

*“Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.*

*§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.*

*[...]*

*§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena”.*

Na mesma linha é a Constituição do Estado do Rio de Janeiro, que aduz em seu art. 338, I, proíbe “a adoção de critérios diferentes para a admissão, a promoção, a remuneração e a dispensa no serviço público estadual garantindo-se a adaptação de provas, na forma da lei”

O art. 37, VIII foi regulamentado pela Lei nº 7.853/89 e pelo Decreto Federal nº 3.298/99, recentemente substituído no ponto pelo Decreto Federal nº 9.508/18. Este último igualmente regulamenta o art. 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecendo em seu art. 1º, §1º a reserva de pelo menos 05% (cinco por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos para pessoas com deficiência.

Frise-se que nos termos do §3º do art. 1º do Decreto Federal nº 9.508/18 – que segue a mesma redação do revogado §2º do art. 37 do Decreto Federal nº 3.298/99 –, no caso de aplicação do percentual mínimo de 05% (cinco por cento) resultar em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

No caso do Estado do Rio de Janeiro a **Lei Estadual RJ nº 2.298/94** adotou o mesmo critério da norma federal, fixando no parágrafo único do art. 1º a reserva de **05% (cinco por cento) das vagas** dos concursos realizados pelo Poder Público do Estado do Rio de Janeiro para as pessoas com deficiência.

Ademais, o **art. 29, §2º da Lei Estadual RJ nº 7.329/2016**, prevê, no mesmo sentido do §3º do art. 1º do Decreto Federal nº 9.508/18, que **caso a aplicação do percentual “resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente”**.

Quanto ao percentual máximo de reserva de vagas decorrente desse arredondamento para os candidatos e candidatas com deficiência, o art. 5º, §2º, da Lei federal nº 8.112/90, o estabelece em 20% (vinte por cento) para concursos federais.

Todavia, o Estado do Rio de Janeiro não possui lei fixando limite máximo para a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos;

Não obstante, a **jurisprudência do STF é firme no sentido de que deve sempre ser garantida a reserva de vaga para pessoas com deficiência em concursos públicos em pelo menos 05% (cinco por cento) das vagas, até o máximo de 20% (vinte por cento), devendo eventual fração sempre ser arredondada para cima**, conforme se verifica nos precedentes abaixo citados.

“Não se mostra justo, ou, no mínimo, razoável, que o candidato portador de deficiência física, na maioria das vezes limitado pela sua deficiência, esteja em aparente desvantagem em relação aos demais candidatos, devendo a ele ser garantida a observância do princípio da isonomia /igualdade. O Supremo Tribunal Federal, buscando garantir razoabilidade à aplicação do disposto no Decreto 3.298/1999, entendeu que o referido diploma legal deve ser interpretado em conjunto com a Lei 8.112/1990. Assim, **as frações, mencionadas no art. 37, § 2º, do Decreto 3.298/1999, deverão ser arredondadas para o primeiro número subsequente**, desde que respeitado o limite máximo de 20% das vagas oferecidas no certame.” (STF - RMS 27.710-AgR, rel. min. Dias Toffoli, julgamento em 28-5-2015, Plenário, DJE de 1º-7-2015).

“A exigência constitucional de reserva de vagas para portadores de deficiência em concurso público se impõe ainda que o percentual legalmente previsto seja inferior a um, hipótese em que a fração deve ser arredondada. Entendimento que garante a eficácia do art. 37, VIII, da CF, que, caso contrário, restaria violado.” (STF - RE 227.299, rel.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

min. Ilmar Galvão, julgamento em 14-6-2000, Plenário, *DJ* de 6-10-2000.)

“Mandado de segurança. 2. Direito administrativo. 3. Concurso público. MPU. Candidata portadora de deficiência. Cargo de Técnico de Saúde/Consultório Dentário. 4. Reserva de vagas. Limites estabelecidos no Decreto 3.298/99 e na Lei 8.112/90. Percentual mínimo de 5% das vagas. Número fracionado. Arredondamento para primeiro número inteiro subsequente. Observância do limite máximo de 20% das vagas oferecidas. 5. Segurança concedida”. (STF - MS 30861, rel. Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma, julgado em 22/05/2012).

**No mesmo sentido:** MS 31695 AgR, rel. Min. Celso de Mello, Segunda Turma, julgado em 03/02/2015; RE 606.728-AgR, rel. min. Cármen Lúcia, julgamento em 2-12-2010, Primeira Turma, *DJE* de 1º-2-2011.

Assim, diante do silêncio da legislação estadual quanto ao limite máximo para a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, entende-se que deve ser aplicado nos concursos públicos realizados pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro o parâmetro de 20% (vinte por cento) fixado pelo art. 5º, §2º, da Lei Federal nº 8.112/90, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

### 3 – Das Provas e Aprovação para as Fases Seguintes

Inicialmente cumpre frisar que tanto o Decreto Federal nº 9.508/18 (art. 2º, IV) quanto a Lei Estadual RJ nº 2.298/94 (art. 10) estabelecem que o candidato com deficiência deve atingir a mesma nota mínima estabelecida para todos os candidatos. Destarte **qualquer ação afirmativa em favor das PCD's em concursos públicos não pode significar em redução da nota mínima em qualquer das fases do certame**.

Por outro lado, como aponta Adriana Pagaiame: *“Todavia, em havendo, além da nota mínima, outro ‘limite de corte’ para continuar na disputa, esse corte não deve ser aplicado aos candidatos com deficiência”*<sup>1</sup>.

No mesmo sentido é o Enunciado Administrativo nº 12/200 do Conselho Nacional de Justiça:

<sup>1</sup> PAGAIAME, Adriana. **Ações afirmativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo sobre concursos públicos. 2016. 202 f. Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016, p. 114-115.



### Enunciado Administrativo nº 12

Em todos os concursos públicos para provimento de cargos do Poder Judiciário, inclusive para ingresso na atividade notarial e de registro, será assegurada reserva de vagas a candidatos com deficiência, em percentual não inferior a 5% (cinco por cento), nem superior a 20% (vinte por cento) do total de vagas oferecidas no concurso, vedada a incidência de 'nota de corte' decorrente da limitação numérica de aprovados e observando-se a compatibilidade entre as funções a serem desempenhadas e a deficiência do candidato. As listas de classificação, em todas as etapas, devem ser separadas, mantendo-se uma com classificação geral, incluídos os candidatos com deficiência e outra exclusivamente composta por estes. (Precedente: Pedido de Providências nº 200810000018125 - 69ª Sessão - julgado em 9 de setembro de 2008).

Seguindo esse enunciado, a Resolução CNJ nº 75/09 prevê em seu artigo 44, §2º, aplicável a todos os concursos públicos da magistratura nacional:

*Art. 44. Classificar-se-ão para a segunda etapa:*

*I - nos concursos de até 1.500 (mil e quinhentos) inscritos, os 200 (duzentos) candidatos que obtiverem as maiores notas após o julgamento dos recursos;*

*II - nos concursos que contarem com mais de 1.500 (mil e quinhentos) inscritos, os 300 (trezentos) candidatos que obtiverem as maiores notas após o julgamento dos recursos.*

*§ 1º Todos os candidatos empatados na última posição de classificação serão admitidos às provas escritas, mesmo que ultrapassem o limite previsto no "caput".*

*§ 2º O redutor previsto nos incisos I e II não se aplica aos candidatos que concorram às vagas destinadas às pessoas com deficiência, as quais serão convocadas para a segunda etapa do certame em lista específica, desde que hajam obtido a nota mínima exigida para todos os outros candidatos, sem prejuízo dos demais 200 (duzentos) ou 300 (trezentos) primeiros classificados, conforme o caso.*

*§ 3º Os candidatos que se habilitarem às vagas reservadas aos portadores de deficiência e que alcançarem os patamares estabelecidos no caput serão convocados à segunda fase tanto pela lista geral quanto pela lista específica dos candidatos às vagas reservadas aos portadores de deficiência. (Incluído pela Resolução nº 208, de 10.11.2015)*



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

A questão da nota de corte para aprovação nas fases seguintes tem se mostrado uma tendência, especialmente a partir da padronização operada pela mencionada Resolução CNJ nº 75/09 em todos os concursos das carreiras da magistratura nacional. Assim, como observa Adriana Pagaime:

“Atualmente, o mais praticado em concursos é estabelecer uma cláusula de barreira entre etapas (linha de corte ou limite de classificação) que determine quantos candidatos prosseguirão no concurso (na ampla concorrência), incluindo, sempre, os empatados na última colocação e todos os candidatos com deficiência que atingiram a marca mínima exigida para habilitação na respectiva etapa. [...]

Exceção a essa regra já foi verificada ao se estabelecer cortes proporcionais, além da nota mínima, como, por exemplo: serão convocados para a etapa seguintes aqueles candidatos que obtiverem classificação até três vezes o número de vagas ofertadas para a ampla concorrência, assim como o número de candidatos com deficiência habilitados até três vezes o número de vagas a eles ofertadas”<sup>2</sup>.

Por certo, o estabelecimento de uma nota de corte se revela pertinente somente quando há um número expressivo de candidatos aprovados em cada fase. Apesar de não possuir dados estatísticos, este subscritor acredita que tal fenômeno se verifica mais comumente em provas objetivas.

Passando à análise dos editais pesquisados, verificou-se que **em todos os concursos de Defensoria Pública pesquisados (DPE-SP, DPE-MG, DPE-BA e DPE-PR) a 1ª fase era composta por questões objetivas, sendo fixada uma limitação numérica de aprovados para as provas específicas.**

Nos concursos de São Paulo, Minas e Bahia a limitação de número de aprovados não se aplicava aos candidatos cotistas na fase objetiva. Esses deveriam apenas atingir a nota mínima ou média exigida para todos os candidatos, considerando também cada bloco de questões. Na Defensoria Pública do Paraná foi criado um limitador à parte para os cotistas na 1ª fase.

**Para as provas específicas, que antecedem a prova oral, não se identificou um padrão entre as Defensorias Públicas pesquisadas.**

Em São Paulo, além da nota mínima, foi estabelecido um limitador para a ampla concorrência que não se aplicou aos candidatos cotistas, repetindo de forma semelhante, pois, a sua 1ª fase.

<sup>2</sup> PAGAI, Adriana. **Ações afirmativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo sobre concursos públicos. 2016. 202 f. Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016, p. 114-115.





**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Em Minas Gerais, foi igualmente mantido o limitador para candidatos da ampla concorrência para aprovação nas provas específicas, além da obtenção da nota mínima. Todavia, criou-se um limitador para os cotistas, o que não havia sido feito em sua 1ª fase.

Na Bahia, diferentemente da 1ª fase, não se criou qualquer limitador para aprovação nas provas específicas, exigindo-se de todos os candidatos apenas a obtenção da nota mínima.

Já no Paraná manteve-se o padrão da 1ª fase. Isto é, um limitador para a ampla concorrência e outro para os cotistas, além da exigência de nota mínima.

Segue abaixo tabela resumo dessa análise.

CONCURSO PÚBLICO DEFENSORIAS PÚBLICAS		
ESTADO	1ª FASE	PROVAS ESPECÍFICAS
SÃO PAULO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 88 questões objetivas</li> <li>- Nota mínima: a) acertar ao menos 02 questões em 10 das 11 matérias; b) nota superior a 0 (zero) em todas as matérias; e c) acertar ao menos 35 (trinta e cinco) questões em toda a prova.</li> <li>- Limitador: 400.</li> <li>- Cotistas: não tem limitador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nota mínima para a Oral: a) nota mínima igual ou superior a 3 em ao menos 9 das 10 matérias que compõem a 2ª e 3ª fases; e b) obtiverem nota superior a 0 (zero) em todas as matérias; c) obtiverem média igual ou superior a 4 (quatro), considerando a 2ª e 3ª fases.</li> <li>- Limitador: 100.</li> <li>- Cotistas: não tem limitador.</li> </ul>
MINAS GERAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 questões objetivas</li> <li>- Nota mínima: a) média igual ou superior à 6; e b) nota igual ou superior à 4 em cada matéria;</li> <li>- Limitador: 300.</li> <li>- Cotistas: não tem limitador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nota mínima: a) média igual ou superior à 6; e b) nota igual ou superior à 4 em cada matéria;</li> <li>- Limitador: 105 para ampla concorrência.</li> <li>- Cotistas: 30 para negros e 15 para PCD (percentual de 10%).</li> </ul>



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

BAHIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 questões objetivas</li> <li>- Nota mínima: a) mínimo de 25% em cada bloco; b) média final mínima de 60%.</li> <li>- Limitador: 240</li> <li>- Cotistas: não tem limitador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nota mínima: 5 em cada matéria</li> <li>- Limitador: Não há.</li> </ul>
PARANÁ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 questões objetivas</li> <li>- Nota mínima: a) mínimo de 25% em cada bloco; b) média final mínima de 60%.</li> <li>- Limitador: 500 para ampla concorrência</li> <li>- Cotistas: 50 negros e 50 PCD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nota mínima: a) 25% em cada peça; b) 25% das questões dissertativas; e c) nota mínima de 50%.</li> <li>- Limitador: 150 para ampla concorrência</li> <li>- Cotistas: 15 negros e 15 PCD</li> </ul>

Dentre as outras instituições pesquisadas, merece destaque o Ministério Público do Paraná. Sua 1ª fase é composta por questões objetivas, exigindo-se nota mínima de 60, com um limitador de 300 candidatos aprovados para a próxima fase. Caso haja menos de 15 aprovados com deficiência (5%, pois) e 30 negros (10%, pois), haverá a aprovação adicional de candidatos suficientes a completar tais números, desde que tenham obtido a nota mínima.

Em todas as três Procuradorias Estaduais analisadas, não foi encontrado qualquer tipo de redutor nas etapas do certame. A cota somente é vislumbrada na lista final de classificação.

Nas provas de ingresso para a Magistratura segue-se o previsto no art. 44 da Resolução CNJ nº 75/09, com a previsão de limitador de acordo com o número de candidatos aprovados na 1ª fase, não aplicável aos candidatos cotistas. Não, porém, previsão de limitador nas provas específicas na Resolução.

#### 4 – Das Listas de Classificação

Um dos principais problemas identificados no decorrer da pesquisa foi a falta de elaboração de listas distintas entre os candidatos aprovados que concorrem na ampla concorrência e os cotistas.

Em alguns certames, como por exemplo, o da Defensoria Pública de Minas Gerais, é previsto no edital a **elaboração de três listas**. A primeira contendo a



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

classificação geral, incluindo os candidatos cotistas, e as demais contendo respectivamente os candidatos com deficiência e negros, respectivamente.

Segundo Maria Aparecida Gugel<sup>3</sup> a primeira justificativa para a elaboração de duas listas é disciplinar o resultado de duas competições: a dos candidatos sem deficiência, chamada de ampla concorrência (ou lista geral), e a de candidatos com deficiência, que concorrem à reserva de vagas (lista especial).

Vale lembrar que as pessoas com deficiência concorrem às vagas da ampla concorrência e às vagas reservadas, e, no caso de não haver candidato com deficiência classificado, as vagas passam a ser disputadas pelos candidatos sem deficiência.

A segunda justificativa apontada por Maria Aparecida Gugel<sup>4</sup> é nortear a convocação para a nomeação, que deve ocorrer de forma alternada e proporcional, o que garante o acesso do candidato com deficiência.

O resultado, em duas listas, deve ser divulgado ao final do concurso, ou ao final de cada etapa, de modo que a publicação permita o chamamento dos candidatos com deficiência para as fases seguintes do certame, desde que atinjam a nota mínima exigida em cada etapa<sup>5</sup>.

Frise-se que **a publicação de listas separadas entre ampla concorrência e cotistas é obrigação legal prevista no art. 11 da Lei Estadual RJ nº 2.298/94.**

Disposição semelhante era prevista no art. 42 do Decreto Federal nº 3.298/99. Este, porém, foi recentemente revogado e substituído pelo art. 8º do Decreto Federal nº 9.508/18, que estabelece exatamente o contrário, prevendo a publicação do resultado do concurso público “em lista única com a pontuação dos candidatos e a sua classificação, observada a reserva de vagas às pessoas com deficiência de que trata este Decreto”.

## 5 - Do Conceito de Pessoa com Deficiência

Quanto ao conceito de pessoa com deficiência adotado nos editais, não se verificou problemas relevantes. O **modelo social** adotado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) foram, em geral, respeitados.

<sup>3</sup> GUGEL, Maria Aparecida **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. da UCG, 2016, p. 175-176.

<sup>4</sup> GUGEL, Maria Aparecida **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. da UCG, 2016, p. 175-176.

<sup>5</sup> PAGAIIME, Adriana. **Ações afirmativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo sobre concursos públicos. 2016. 202 f. Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016, p. 112.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

O texto utilizado pelo art. 22, § 6º do Regulamento do XXVI Concurso para a Carreira Inicial da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro mostrou-se adequado no ponto. Propõe-se, porém, apenas pequenos ajustes redacionais, complementando com outras normas pertinentes.

Abaixo segue o quadro comparativo, com a redação do Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ e do respectivo Regulamento e a redação ora proposta pelo NUPED.

<b>CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA</b>	
<b>Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ</b>	<b>Redação Proposta</b>
<p>Art. 22 - [...] §6º - Para os efeitos deste Regulamento, considera-se pessoa com deficiência aquela que se enquadram na definição do artigo 1º da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009) combinado com os artigos 3º e 4º, do Decreto nº 3.298/1999 -, bem como na Lei 13.146/2015 e Resolução DPGE/RJ nº 869/2017.</p>	<p>Art. 22 - [...] §6º - Para os efeitos deste Regulamento, <b><i>considera-se pessoa com deficiência aquela que se enquadra na definição do artigo 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009) combinado com os arts. 3º e 4º do Decreto Federal nº 3.298/1999, a Súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça - STJ, o art. 1º, §2º da Lei nº 12.764/12, o art. 2º da Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão - Estatuto da Pessoa com Deficiência), o art. 1º da Lei Estadual RJ nº 6.547/13, o art. 3º da Lei Estadual RJ nº 7.329/16 e o art. 1º da Lei Estadual RJ nº 8.406/19.</i></b></p>

O texto ora sugerido toma por base a redação dos editais dos concursos federais pesquisados, acrescentando as normas estaduais pertinentes: Lei Estadual RJ nº 6.547/13 (dispõe sobre a inclusão dos acometidos da Síndrome de Recklinghausen (neurofibromatose) na condição de pessoas com deficiência), Lei Estadual RJ nº 7.329/16 (lei de diretrizes para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida) e Lei Estadual RJ nº 6.547/13 (classifica a visão monocular como deficiência visual).

Apesar de polêmicas, as duas leis estaduais que criam outras hipóteses de deficiência devem ser aplicadas pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, em observância ao princípio da legalidade. Fora retirada na redação ora proposta a menção à Resolução DPGE/RJ nº 869/2017, que trata da visão monocular e constou



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

do regulamento do último concurso, diante do advento da Lei Estadual RJ nº 8.406/19, que possui a mesma finalidade, tornando tal referência desnecessária.

## 6 - Da Comprovação da Condição de Pessoa com Deficiência

Ao contrário do conceito adotado de pessoa com deficiência, a comprovação dessa condição mostrou-se problemática nos editais pesquisados.

O art. 37, IV, do Decreto Federal nº 3.298/99, estabelecia que a comprovação da deficiência deveria ser feita pela *“apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência”*.

Semelhante redação fora adotada pela Lei Estadual nº 2.298/94: *“Art. 8º - O candidato, no pedido de inscrição, declarará expressamente a deficiência de que é portador, apresentando o seu histórico médico”*.

Assim, haja vista esse parâmetro legal, os editais dos concursos públicos pesquisados, em geral, adotavam a mesma redação para fins de prova da condição de pessoa com deficiência.

Ocorre que, nas reuniões realizadas pelo NUPED, as **dificuldades de prova da condição de pessoa com deficiência** para fins de inscrição no concurso público dentro da respectiva cota, foram um ponto constantemente reclamado pela sociedade civil.

Previu o §2º do art. 22 do Regulamento do XXVI Concurso para a Carreira Inicial da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro:

*“§2º - A pessoa com deficiência, no momento da inscrição provisória, deverá preencher formulário próprio e apresentar, no prazo e forma prevista no Edital, relatório médico detalhado e atualizado, que indique a espécie e o grau ou nível de deficiência de que é portador, com expressa referência ao código correspondente na Classificação Internacional de Doença (CID) bem como a sua provável causa ou origem”*.

Trata-se de texto que repete o teor de diversos editais e o texto do já revogado do art. 37, IV, Decreto Federal nº 3.298/99. Em âmbito estadual há a Lei Estadual nº 2.298/94, que prevê: *“Art. 8º - O candidato, no pedido de inscrição, declarará expressamente a deficiência de que é portador, apresentando o seu histórico médico”*.

Relatos da sociedade civil apontaram o **excesso de burocracia** nessa exigência, a sua **inutilidade** e, inclusive, o incômodo pela **violação da intimidade da pessoa com deficiência** a se exigir a provável causa ou origem da deficiência.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

De fato, a indicação do grau ou nível de deficiência e da sua provável causa, são informações absolutamente despendidas para a caracterização do candidato como pessoa com deficiência.

As pessoas ouvidas relataram que **essas exigências as obrigam a obter um laudo médico especificamente voltado para inscrever-se em concursos públicos.** Para os demais atos da vida civil que exigem a comprovação da condição de pessoa com deficiência, normalmente exige-se apenas a indicação da deficiência e o respectivo código da Classificação Internacional de Doenças (CID-10).

Muitas críticas foram dirigidas à exigência de que o laudo apresentado fosse recente. Alguns editais preveem que o laudo deve ser emitido há no máximo 06 (seis) meses, ou 01 (um) ano, prazos que foram considerados excessivamente curtos. Especial destaque fora dado aos casos de deficiências permanentes, vez que sem a possibilidade de convalhecimento, não haveria sentido em exigir-se um laudo recente.

Também fora apontada como forma de prova da deficiência a **carteira de identidade diferenciada da pessoa com deficiência** prevista na Lei Estadual RJ nº 7.821/2017, que é emitida pelo DETRAN-RJ. Trata-se de documento emitido de forma facultativa para aquelas pessoas com deficiência que manifestem interesse.

Para que a carteira de identidade diferenciada seja emitida, nos termos da Portaria PRES-DETRAN/RJ nº 5.374, de 18 de maio de 2018, a pessoa com deficiência deve apresentar laudo médico que indique a(s) deficiência(s) com o respectivo CID – Código Internacional de Doenças, sendo certo que em caso de dúvidas o mesmo será analisado pela Divisão Médica do DETRAN-RJ para fins de esclarecimentos.

Portanto, trata-se de mais um meio de prova possível da condição de pessoa com deficiência. Isso porque, trata-se de documento oficial, emitido por autarquia estadual, após análise de laudo médico que ateste essa condição. A aceitação do referido documento como meio de prova da deficiência visa a facilitar a sua comprovação àqueles que já obtiveram o documento.

Ademais, recentemente foi aprovada a Lei nº 13.977/2020, que criou, em moldes semelhantes, a denominada **Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea).**

A partir desses elementos, segue abaixo o quadro comparativo, com a redação do Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ e do respectivo Regulamento e a redação ora proposta pelo NUPED.

#### COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE PCD



Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ	Redação Proposta
<p>Art. 22 - [...]</p> <p>§2º. A pessoa com deficiência, no momento da inscrição provisória, deverá preencher formulário próprio e apresentar, no prazo e forma prevista no Edital, relatório médico detalhado e atualizado, que indique a espécie e o grau ou nível de deficiência de que é portador, com expressa referência ao código correspondente na Classificação Internacional de Doença (CID) bem como a sua provável causa ou origem.</p> <p>§3º - A deficiência será obrigatoriamente atestada por médico oficial ou por junta médica designada pela Defensoria Pública, por ocasião do exame de higidez física e mental a que refere o § 2º do art. 28, cabendo à Comissão de Concurso decidir eventuais divergências.</p>	<p>Art. 22 - [...]</p> <p><b>§2º. A pessoa com deficiência que desejar concorrer às vagas reservadas, deverá preencher formulário próprio, a ser enviado pela internet no momento da inscrição provisória, acompanhado de um dos seguintes documentos comprobatórios:</b></p> <p><b>I - Laudo médico que indique o tipo de deficiência e o respectivo código da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), contendo a assinatura e o carimbo do médico com o número de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina (CRM);</b></p> <p><b>II - Cópia da carteira de identidade diferenciada da pessoa com deficiência, emitida nos termos da Lei Estadual RJ nº 7.821/2017 e da Portaria PRES-DETRAN/RJ nº 5.374, de 18 de maio de 2018; ou</b></p> <p><b>III - Cópia da Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), emitida nos termos da Lei nº 13.977/2020.</b></p> <p><b>§2º-A - Na hipótese do inciso I do §2º, o laudo médico deve ter sido emitido até no máximo 02 (dois) anos antes da data de abertura das inscrições provisórias caso não conste textualmente do mesmo que se trata de deficiência permanente ou irreversível.</b></p> <p>§3º - [...]</p>

Quanto a eventuais fraudes na inscrição, os membros da sociedade civil ouvidor apontaram que como os candidatos e candidatas aprovados são submetidos à perícia após a aprovação, eventuais fraudes poderiam ser coibidas nessa fase, à exemplo dos candidatos e candidatas autodeclarados negros e não confirmados pela comissão de verificação.



## 7 – Da Isenção da Taxa de Inscrição

Uma das questões mais comuns levantadas pelas pessoas com deficiência ouvidas diz respeito a **dificuldades para a obtenção da isenção da taxa de inscrição** em concursos públicos. As reclamações concentraram-se em três aspectos.

O primeiro é o **excesso de burocracia** para se obter a isenção da taxa de inscrição. Relatou-se que comumente é exigida uma grande quantidade de documentos para prova da hipossuficiência para fins obtenção da isenção. Relatou-se que a FGV é uma banca que tem se notabilizado pelo excesso de burocratização (ex: Exame de Ordem, concurso para servidores do MP-RJ).

A **forma de envio da documentação**, por vezes, também se insere nesse contexto de excesso de burocratização. Foi o caso, por exemplo, do XXVI Concurso da DPGE-RJ. No edital lançado constou o seguinte:

### DA ISENÇÃO TOTAL OU PARCIAL DA TAXA DE INSCRIÇÃO

**8.** O(a) candidato(a) que for requerer isenção total ou parcial da taxa de inscrição deverá, no momento da inscrição provisória, selecionar essa opção. Após finalizar a inscrição *on line*, o(a) candidato(a) deverá preencher e assinar formulário específico disponível no site <http://www.defensoria.rj.def.br>.

**9.** Depois de preenchido, o(a) candidato(a) deverá entregar pessoalmente no protocolo ou enviar o formulário específico, acompanhado da documentação comprobatória exigida no artigo 19 §6º do regulamento, via SEDEX, para a Comissão de Concurso com endereço na Avenida Marechal Câmara, nº 314, térreo, Bairro Castelo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20.020-080, **até 04 de junho de 2018**, conforme determina o artigo 19, §8º do regulamento do concurso.

**9.1.** A Defensoria Pública e a Instituição terceirizada não se responsabilizam por qualquer tipo de problema que impeça a chegada dessa documentação a seu destino, sendo de inteira responsabilidade do candidato acompanhar seu recebimento.

Veja-se que apesar de as inscrições no concurso serem feitas via internet (item 5 do edital), não é possível o uso desse meio para o envio da documentação para fins de requerimento de isenção da inscrição. O edital exige a entrega pessoalmente ou por via postal, via SEDEX.

A exigência do **uso do SEDEX** para o envio postal, aliás, foi duramente criticada por estudantes com deficiência participantes de uma das reuniões. Apontou-se ser um contrassenso exigir-se o **meio mais caro** de envio postal da documentação justamente dos candidatos com hipossuficiência econômica. Ademais, a inconveniência do SEDEX se dá não só pelo seu custo, mas também pela





**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

necessidade de deslocamento até uma agência dos Correios para proceder ao seu envio.

Salientou-se a preferência pelo **envio on-line da documentação**, por ser o meio mais rápido e barato para tanto. Todavia, caso fosse mantida a exigência de envio postal, sugeriu-se que não fosse exigida a utilização do SEDEX.

O segundo aspecto apontado foi o prazo para a formulação do requerimento de isenção, que comumente é excessivamente curto. Uma demanda apontada pelo segmento de pessoas com deficiência foi a de que o **prazo para pedir a isenção da inscrição fosse igual ao prazo de inscrição no concurso**.

De fato, este subscritor observou que de uma forma geral os prazos para requerimento de isenção são inferiores aos de inscrição no concurso. Isso é observado, inclusive, nos concursos em que a decisão acerca dos pedidos de isenção é posterior ao término das inscrições.

Foi apontado como caso patológico o último concurso para servidor do MP-RJ, realizado no 2º semestre de 2019 pela FGV. Naquele concurso previu-se apenas 02 (dois) dias incompletos para se requerer a isenção da taxa de inscrição (das 14hs do dia 16 de setembro de 2019 às 16hs do dia 18 de setembro de 2019).

Por outro lado, foi apontado como exemplo positivo concursos recentes supostamente organizados pelo CESPE, em que o prazo para requerer a isenção coincidiu com o de inscrição. Todavia, nas buscas realizadas pela equipe do NUPED, não foi possível localizar nenhum edital que assim o previsse.

No caso do XXVI Concurso da DPGE-RJ, as inscrições foram no período entre 00:00 horas do dia 25 de abril de 2018 e 23:59 horas do dia 25 de junho de 2018. Porém, as isenções deveriam ser requeridas até o dia 04 de junho de 2018, isto é, em um prazo 15 (quinze) dias úteis inferior (itens 8 e 9 do edital).

O recurso em caso de indeferimento deveria ser apresentado em 02 (dois) dias úteis, não sendo admitida a juntada de documentação complementar (art. 19, §§ 10º e 11 do Regulamento). A limitação do prazo recursal fora objeto de reclamações e críticas por parte do segmento PCD.

Lucas Alberto Passos, um dos participantes da reunião realizada no NUPED no dia 29/11/2019, trouxe o seu caso que bem ilustra esses problemas. Relatou que fora beneficiado pelo regime de cotas da Fesudeperj em curso presencial, mas deixou de fazer a inscrição no XXVI Concurso da DPGE-RJ porque quando teve ciência do lançamento do edital já havia escoado o prazo para requerimento de isenção, apesar de ainda estar aberto o prazo para inscrição. Sem ter condições de pagar a respectiva taxa, optou por não se inscrever no concurso.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Sobre o ponto segue abaixo o quadro comparativo, com a redação do Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ e do respectivo Regulamento e a redação ora proposta pelo NUPED a partir dos subsídios obtidos nas reuniões e pesquisas realizadas.

FORMA DE ENVIO E PRAZO PARA REQUERER A ISENÇÃO	
Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ	Redação Proposta
<b>DA ISENÇÃO TOTAL OU PARCIAL DA TAXA DE INSCRIÇÃO</b>	<b>DA ISENÇÃO TOTAL OU PARCIAL DA TAXA DE INSCRIÇÃO</b>
<p>8. O(a) candidato(a) que for requerer isenção total ou parcial da taxa de inscrição deverá, no momento da inscrição provisória, selecionar essa opção. Após finalizar a inscrição <i>on line</i>, o(a) candidato(a) deverá preencher e assinar formulário específico disponível no site <a href="http://www.defensoria.rj.def.br">http://www.defensoria.rj.def.br</a>.</p> <p>9. Depois de preenchido, o(a) candidato(a) deverá entregar pessoalmente no protocolo ou enviar o formulário específico, acompanhado da documentação comprobatória exigida no artigo 19 §6º do regulamento, via SEDEX, para a Comissão de Concurso com endereço na Avenida Marechal Câmara, nº 314, térreo, Bairro Castelo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20.020-080, <b>até 04 de junho de 2018</b>, conforme determina o artigo 19, §8º do regulamento do concurso.</p> <p>9.1. A Defensoria Pública e a Instituição terceirizada não se responsabilizam por qualquer tipo de problema que impeça a chegada dessa documentação a seu destino, sendo de inteira responsabilidade do candidato acompanhar seu recebimento.</p>	<p>8. [...]</p> <p>9. <i>Depois de preenchido, o(a) candidato(a) deverá realizar, no prazo das inscrições provisórias, o envio via internet do formulário específico, acompanhado da documentação comprobatória exigida no artigo 19, §6º do Regulamento.</i></p> <p>9.1. <i>(Desnecessário)</i></p>

O segundo aspecto apontado foi a **incerteza quanto ao deferimento** da isenção e/ou a adoção de **critérios excessivamente restritivos**.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Mais uma vez os concursos organizados pela FGV foram apontados como exemplos negativos. Isso porque tem sido utilizado a inscrição no CadÚnico como critério para a isenção. Esse critério foi adotado no Exame de Ordem e no recente concurso para servidor do MP-RJ.

A previsão do Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ também foi criticada pelos membros da sociedade civil ouvidos pelo NUPED. Isso porque o art. 19, §6º fala apenas em “**insuficiência de recursos**”, sem deixar claro qual o critério adotado para fins de deferimento da isenção. O rol de documentos indicados para a instrução do pedido foi igualmente considerado confuso.

Relatou-se que a previsão como essa **gera insegurança e incerteza nos candidatos**, que não tem elementos para saber se o seu requerimento será deferido. Com isso, relataram verem-se **desestimulados a requerer a isenção e até mesmo a inscrição no concurso**. Afinal, para se inscrever é preciso não só o enfrentamento de considerável burocracia, mas também certo investimento pessoal, que poderia vir a ser desperdiçado em caso de indeferimento do requerimento.

Destaque-se que apesar de não ser uma exclusividade das pessoas com deficiência, nem atingir a todo o grupo, já que nem todos pedem isenção de taxa de inscrição em concursos públicos, essas questões referentes a isenção da taxa de inscrição foram recorrentes nas conversas.

Foi frisado que elas atingem de forma especial os candidatos com deficiência porque eles já precisam enfrentar outras burocracias para conseguir se inscrever nos concursos públicos. Isto é, além do pedido de isenção, o candidato com deficiência precisa obter **laudo médico para comprovar a sua deficiência** a fim de poder concorrer às vagas reservadas – sendo certo que comumente são exigidos laudos recentes e específicos (ver item abaixo) – além de formular **requerimento de atendimento especial** no dia das provas – o que exige o envio de formulário e às vezes laudo médico.

Com efeito, enquanto um candidato sem deficiência que vá requerer isenção só precisa enfrentar a burocracia específica desse requerimento e da inscrição no concurso, um PCD além dessa burocracia ainda precisa enfrentar outras duas que não são aplicáveis a outros segmentos (laudo e atendimento especial). Ademais, as pessoas com deficiência enfrentam ainda dificuldades e barreiras que outras pessoas não enfrentam para reunir a documentação e preencher os formulários pertinentes. E tudo isso, às vezes, em prazos curtos.

Esse fato foi apontado como um relevante **entrave de desestímulo a inscrição** de PCD's em concursos públicos.

A fim de conferir **segurança jurídica** sugere-se a adoção de critérios claros e objetivos indicados expressamente no Regulamento do Concurso. À título de sugestão, na redação ora proposta utilizou-se como parâmetro aqueles constantes



do artigo 4º da Deliberação CS/DPGE nº 124 de 20 de dezembro de 2017, que trata dos critérios de atendimento da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro.

Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ	Redação Proposta
<p>Art. 19 O requerimento de inscrição, exclusivamente de responsabilidade da entidade realizadora do concurso, será efetuado pelo(a) candidato(a), por meio da rede mundial de computadores.</p> <p>§ 6º. Somente será deferida isenção do pagamento da taxa de inscrição àqueles que comprovarem insuficiência de recursos, por meio de requerimento dirigido ao Coordenador do Concurso, que deverá conter a qualificação completa do requerente e fundamentos do pedido e dos seguintes documentos:</p> <p>I. comprovante de domicílio;</p> <p>II. comprovante de renda do requerente e/ou de quem este dependa economicamente;</p> <p>III. declaração de dependência econômica firmada por quem provê o sustento do requerente, quando for o caso;</p> <p>IV. demais documentos eventualmente necessários à comprovação da insuficiência de recursos, conforme fundamentação do pedido.</p> <p>§7º Para solicitar a inscrição com isenção de pagamento da taxa de inscrição, o (a) candidato (a) deverá efetuar o requerimento de isenção presencialmente ou via postal, conforme os procedimentos a serem estabelecidos pelo Edital de Abertura.</p> <p>§8º A protocolização ou a postagem de requerimento de isenção de pagamento da taxa de inscrição deverá ser realizada até, no máximo, 15 (quinze) dias úteis antes do</p>	<p>Art. 19 [...]</p> <p><b>Art. 19-A. Será deferida isenção total ou parcial do pagamento da taxa de inscrição àqueles que comprovarem insuficiência de recursos, por meio de requerimento dirigido ao Coordenador do Concurso, que deverá conter a qualificação completa do requerente e fundamentos do pedido e dos seguintes documentos:</b></p> <p>I. comprovante de domicílio;</p> <p>II. comprovante de renda do requerente e/ou de quem este dependa economicamente que <b>demonstre renda mensal líquida individual de até 3 (três) salários mínimos ou a renda mensal líquida familiar de até 5 (cinco) salários mínimos;</b></p> <p>III. declaração de dependência econômica firmada por quem provê o sustento do requerente, quando for o caso;</p> <p>IV. demais documentos eventualmente necessários à comprovação da insuficiência de recursos, conforme fundamentação do pedido.</p> <p><b>§1º. Para solicitar a isenção, o (a) candidato (a) deverá efetuar o requerimento em formulário próprio exclusivamente via internet, dentro do prazo das inscrições provisórias, instruído com a documentação comprobatória, conforme os procedimentos a serem estabelecidos pelo Edital de Abertura.</b></p>



<p>término do prazo para inscrição, que não será suspenso nem interrompido.</p> <p>§9º Expirado o período do protocolo ou postagem dos documentos, não serão aceitos pedidos de inclusão de documentos, sob qualquer hipótese ou alegação.</p> <p>§10º O(a) candidato(a) que tiver seu requerimento de inscrição isenta poderá apresentar recurso no prazo de 2 (dois) dias úteis após a divulgação dos resultados da análise dos pedidos de isenção, na forma disposta no Edital.</p> <p>§11. Não será permitido, no prazo de análise de recursos, o envio de documentos comprobatórios e/ou a complementação de documentos.</p>	<p><b>§2º Encerrado o prazo das inscrições provisórias</b>, não serão aceitos pedidos de inclusão de documentos, sob qualquer hipótese ou alegação.</p> <p><b>§3º Deferida a isenção parcial, o(a) candidato(a) terá o prazo de 05 (cinco) dias para recolher o respectivo valor proporcional da taxa de inscrição, contados da data da publicação da decisão</b></p> <p>§ 4º O(a) candidato(a) que tiver seu requerimento de <b>isenção indeferido ou deferido parcialmente</b> poderá apresentar recurso no prazo de <b>05 (cinco) dias</b> após a divulgação dos resultados da análise dos pedidos de isenção, na forma disposta no Edital.</p> <p>§ 5º. Não será permitido, no prazo de análise de recursos, o envio de documentos comprobatórios e/ou a complementação de documentos.</p> <p><b>§ 6º. Caso não apresente recurso ou esse seja indeferido, o(a) candidato(a) terá o prazo de 05 (cinco) dias para recolher o valor da taxa de inscrição, contados da data da publicação da decisão.</b></p>
---	---

## 8 – Tecnologias Assistivas e Ajudas Técnicas

Nas reuniões realizadas com a sociedade civil também foram comuns as queixas a respeito das tecnologias assistivas e ajudas técnicas fornecidas nos concursos públicos para candidatos e candidatas com deficiência.

A análise de editais de concursos realizada pela equipe do NUPED apontou que muitos deles optam por descrever de forma minuciosa em seus editais as tecnologias assistivas e ajudas técnicas que poderão ser oferecidas no concurso em questão para cada tipo de deficiência.

Tal proceder foi criticado pelo segmento de pessoas com deficiência. Apontou-se que **é necessário ter certa flexibilidade na disponibilização dessas tecnologias e ajudas**, já que se trata de questão muito pessoal, isto é, cada pessoa



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

prefere um tipo de tecnologia ou ajuda. Logo, a previsão em edital poderia gerar um engessamento indesejável, deixando de contemplar determinado recurso.

Felizmente esse não foi o caminho adotado pelo XXVI Concurso da DPGE-RJ, o que foi elogiado pelos participantes das reuniões.

O edital e o regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ optaram por não detalhar em seus textos os apoios e tecnologias assistivas disponibilizados aos candidatos que necessitem de atendimento especial. Previu o item 12 do edital:

#### **DO PRAZO E PROCEDIMENTOS PARA A SOLICITAÇÃO DE ATENDIMENTO ESPECIAL**

**12.** O(a) candidato(a) que necessitar de atendimento especial para a realização das provas deverá, dentro do prazo das inscrições provisórias, apontar e descrever os recursos especiais necessários, bem como enviar, no mesmo prazo, via SEDEX, laudo médico original, que ateste a espécie e o grau ou nível de sua deficiência, doença ou limitação física, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), que justifique o atendimento especial solicitado, bem como conter a assinatura e o carimbo do médico com o número de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina (CRM).

O Regulamento do concurso, por sua vez, não trouxe mais detalhes. Seu art. 22, §4º estabeleceu:

Art. 22 [...]

§4º - A organização do Concurso deverá facilitar o acesso das pessoas com deficiência aos locais de prova, cabendo a estes a obrigação de providenciar os equipamentos e instrumentos de que necessitem, os quais deverão ser previamente autorizados pela Comissão de Concurso.

O detalhamento, pois, ficou a cargo do ***“formulário de inscrição para solicitação de atendimento especial no dia de realização das provas”***, disponível no site da instituição. Apesar de o edital não deixar expresso, entende-se pela leitura do seu item 12 que o formulário em questão deve ser enviado, via SEDEX, juntamente com “laudo médico original [...] que justifique o atendimento especial solicitado”.

Apesar do elogio inicial acima apontado, o procedimento de envio do formulário foi durante criticado nas reuniões com a sociedade civil.

A primeira crítica se refere à **forma de envio exclusivamente via SEDEX**. Conforme já apontado no item anterior deste Relatório, trata-se de forma de envio excessivamente onerosa, não só pelo custo do serviço de postagem, mas também



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

pela necessidade de deslocamento do candidato ou candidata até uma agência dos Correios.

A segunda crítica fora quanto a exigência de envio de “laudo médico original [...] que justifique o atendimento especial solicitado”. Apesar de ser uma previsão que aparece em outros editais, ressaltou-se que **não cabe ao médico apontar qual tecnologia assistiva ou ajuda técnica o candidato necessita**, já que se trata de uma questão de preferência individual, de acordo com o que cada um se adapta melhor, e não uma questão médica.

Um dos estudantes ouvidos asseverou: *“O médico não tem como saber se eu sei ler em braille, ou se eu prefiro fazer a prova no computador ou com um leitor. O médico sabe que eu sou cego. Não cabe a ele dizer o que é melhor para mim nesse caso”*.

Além dessa inconsistência, sublinhou-se que as exigências de que o laudo justifique o atendimento especial solicitado e de que seja enviado em seu original **obriga o candidato e a candidata com deficiência a obter um laudo médico especificamente para poder se inscrever no concurso público**.

Como já referido no item anterior, as pessoas com deficiência costumam ter consigo um laudo médico geral, em original e cópias, para fins de prova da condição de pessoa com deficiência para as mais diversas finalidades da vida civil. Todavia, esse laudo, por não se destinar especificamente a concursos públicos, em geral nada diz sobre tecnologias assistivas e ajudas técnicas. E mesmo que dissesse, a exigência de envio do laudo original faria com que a pessoa com deficiência precisasse obter novo laudo médico para os demais atos da vida civil.

Percebe-se, assim, que **nos moldes como foi previsto no edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ, a pessoa com deficiência para ter direito a fazer as provas com “atendimento especial” precisaria no mais das vezes marcar consulta médica, dentro do prazo de inscrições do concurso público, com a única finalidade de obter o laudo médico original com as especificações exigidas no edital**. Isso em um país em que o sistema público de saúde dificilmente permite a marcação de uma consulta em prazo inferior a 02 (dois) meses – tempo em que as inscrições para o concurso estiveram abertas.

Por evidente, se a pessoa que necessita de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas para fazer a prova não conseguir cumprir essas exigências no prazo previsto no edital, o resultado invariavelmente será a sua desistência de participar do concurso público, seja antes ou depois de realizar sua inscrição. Afinal, sem tais apoios é impossível à mesma realizar as provas.

Assim, a **sugestão** dos membros **da sociedade civil** ouvidos foi no sentido de que **o requerimento de “atendimento especial” fosse enviado on-line, instruído tão somente com laudo médico digitalizado que indicasse apenas o**

**tipo de deficiência e o respectivo código da Classificação Internacional de Doenças (CID-10).**

O terceiro ponto levantado foi quanto ao conteúdo do “*formulário de inscrição para solicitação de atendimento especial no dia de realização das provas*”. No geral, esse foi elogiado, mas foram pontuadas quatro questões: i) não previsão de prova no computador; ii) impossibilidade de escolha do tamanho da fonte nas provas ampliadas; iii) ausência de campo específico para requerimento de tempo adicional de prova; iv) não previsão de apoio para surdo não usuário de Libras.

Esses pontos visam à adequação do formulário e, pois, do concurso público, aos ditames da Lei Estadual RJ nº 6.542/13, que dispõe sobre a adequação de provas de concursos públicos às pessoas com deficiência visual, bem como à contemplação de outras deficiências não vislumbradas no formulário.

Veja-se que a Lei Estadual RJ nº 6.542/13 prevê expressamente a possibilidade de prova realização de provas no computador para as pessoas com deficiência visual (art. 3º, III), sendo certo que o candidato tem o direito de escolher o aplicativo a ser utilizado (art. 11).

Quanto às provas ampliadas, a Lei Estadual RJ nº 6.542/13 a lei não fixa um tamanho de fonte específico. Pessoas ouvidas pela Coordenação do NUPED, ademais, pontuaram que os tamanhos propostos no formulário empregado no último concurso não a contemplam. Por isso o pedido para que fosse deixado o tamanho à livre escolha do candidato ou candidata.

Ademais, a Lei Estadual RJ nº 6.542/13 confere “um tempo adicional de uma hora para a realização das provas dos concursos públicos” para todos os candidatos com deficiência visual, “independentemente de requerimento” (art. 16).

Todas as sugestões foram incorporadas na minuta de “*formulário de inscrição para solicitação de atendimento especial no dia de realização das provas*” elaborada pelo NUPED, em conjunto com a sociedade civil, que segue como Anexo I deste Relatório.

Por fim, a crítica mais comum ouvida a respeito de tecnologias assistivas e ajudas técnicas recaíram sobre a **baixa qualidade dos leitores** que atuam nos concursos públicos. Críticas foram recebidas, inclusive, quanto aos leitores que atuaram no último concurso para servidores do quadro da DPGE-RJ.

Nos termos do art. 5º da Lei Estadual RJ nº 6.542/13: “*Ledor é a pessoa indicada pela comissão do concurso público ou processo seletivo para, durante a realização das provas, transmitir ao candidato com deficiência visual o conteúdo das questões respectivas e preencher o cartão-resposta nas provas objetivas, ou a folha de respostas nas provas subjetivas, reproduzindo fielmente as afirmações do interessado*”. Isto é, o ledor tem dupla função: ler e escrever.





**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Os requisitos para o exercício dessa função estão elencados no art. 7º da Lei Estadual RJ nº 6.542/13: i) boa dicção; ii) entonação; iii) inteligibilidade de textos da área de atuação específica; iv) transmissão inteligível do conteúdo da prova.

Foram constantes os relatos de **despreparo das pessoas que atuam como ledores em concursos públicos**, desde de a falta de boa dicção e de paciência com o candidato, até inabilidade para transmissão do conteúdo da prova e incompreensão da própria função de ledor.

No caso de provas específicas, deve-se destacar a importância de que o ledor seja estudante ou tenha formação em Direito. Isso porque é preciso que o ledor conheça e saiba manusear códigos e Vade Mecuns em provas que admitem consulta.

Destaque-se que o art. 6º da mencionada lei estadual estabelece que a escolha do ledor deve ser feita com auxílio de órgão ou entidade especializada na educação de pessoas com deficiência visual ou que tenha por objeto a defesa dos interesses dos deficientes visuais. Nesse contexto assume relevo o trabalho realizado pelo *Projeto Rompendo Barreiras da UERJ*.

Nesse projeto, alunos da UERJ recebem uma bolsa para atuarem como ledores para estudantes da universidade com deficiência visual. Muitos dos alunos atendidos pelo projeto são da faculdade de Direito, de modo que esses ledores além de terem sido capacitados para o exercício dessa função, já possuem alguma intimidade com códigos e Vade Mecuns.

Assim, o ideal é que fossem contratados como ledores, pelo menos da primeira fase do concurso, bolsistas e ex-bolsistas do Projeto Rompendo Barreiras da UERJ. Já para a 2ª fase poder-se-ia contratar tanto esses quanto servidores formados em Direito na própria Defensoria Pública, que poderiam vir a ser capacitados pelos professores que atuam no projeto.

As críticas apontadas quanto as tecnologias assistivas a ajudas técnicas recaíram sobre a forma de envio do formulário para requerimento de atendimento especial e a exigência de que esse viesse acompanhado de um laudo médico original que justificasse o atendimento solicitado.

A sugestão dos membros da sociedade civil ouvidos foi no sentido de que o requerimento de “atendimento especial” fosse enviado on-line, instruído com laudo médico digitalizado que indicasse apenas o tipo de deficiência e o respectivo código da Classificação Internacional de Doenças (CID-10). Afinal, trata-se de uma questão de preferência individual, de acordo com o que cada um se adapta melhor, e não uma questão médica.

Na redação proposta buscou-se, outrossim, adequar-se a nomenclatura adotada aos termos mais atuais da legislação pertinente.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

A partir da problemática e das críticas abordadas em relação as tecnologias assistivas a ajudas técnicas nos concursos da DPGE-RJ, abaixo segue o quadro comparativo, com a redação do Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ e do respectivo Regulamento e a redação ora proposta pelo NUPED.

REQUERIMENTO DE ATENDIMENTO ESPECIAL	
Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ	Redação Proposta
<p><b>DO PRAZO E PROCEDIMENTOS PARA A SOLICITAÇÃO DE ATENDIMENTO ESPECIAL</b></p> <p>12. O(a) candidato(a) que necessitar de atendimento especial para a realização das provas deverá, dentro do prazo das inscrições provisórias, apontar e descrever os recursos especiais necessários, bem como enviar, no mesmo prazo, via SEDEX, laudo médico original, que ateste a espécie e o grau ou nível de sua deficiência, doença ou limitação física, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), que justifique o atendimento especial solicitado, bem como conter a assinatura e o carimbo do médico com o número de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina (CRM).</p>	<p><i>(Como está se propondo o envio online no prazo das inscrições provisórias, não é necessário tratar do tema no edital).</i></p>

ACESSIBILIDADE DAS PROVAS	
Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ	Redação Proposta
<p>Art. 19 [...]</p> <p>§12º. O (a) candidato (a) deverá apresentar, no prazo estabelecido no Edital, requerimento de auxílio ou apoio, ou acomodações especiais, quando assim sua condição o exigir, condicionada sua participação no certame à possibilidade de realização das provas em condições que não importem em quebra de sigilo ou em</p>	<p>Art. 19 [...]</p> <p><i>(§§ 6º a 11 viraram art. 19-A)</i></p> <p><b>§6º.</b> O (a) candidato (a) deverá apresentar, <b>no momento da inscrição provisória</b>, requerimento de <b>tecnologias assistivas, ajudas técnicas, apoios, recursos e/ou acomodações especiais</b>, quando assim sua condição o exigir, nos termos dos artigos 19-B e 20 deste Regulamento.</p>



identificação do candidato, por ocasião do julgamento de sua prova e observadas as diretrizes das Lei Estadual nº 2298/94 e Lei nº 7.329/16.

Art. 20 - A lactante que necessitar amamentar durante a realização da prova, poderá fazê-lo em sala reservada, desde que o requeira, no prazo de 07 dias úteis antes da prova, observando os procedimentos constantes a seguir, para adoção das providências necessárias.

§ 1º - Não haverá compensação do tempo de amamentação em favor da candidata.

§ 2º - A criança deverá ser acompanhada de adulto responsável por sua guarda (familiar ou terceiro indicado pela candidata) e permanecer em ambiente reservado.

## CAPÍTULO VII-A

### DO ATENDIMENTO ESPECIAL

**Art. 19-B - O(a) candidato(a) que necessitar de atendimento especial para a realização das provas deverá preencher formulário próprio, a ser enviado pela internet no momento da inscrição provisória, apontando as tecnologias assistivas, ajudas técnicas, apoios, recursos e/ou acomodações especiais de que necessite, instruído com laudo médico que indique a deficiência, doença ou limitação física e o respectivo código da Classificação Internacional de Doenças (CID), contendo a assinatura e o carimbo do médico com o número de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina (CRM).**

**Parágrafo único. Será garantida a adaptação das provas e o atendimento especial solicitado desde que não importem em quebra de sigilo ou em identificação do(a) candidato(a) por ocasião do julgamento de sua prova, observadas as diretrizes das Leis Estaduais RJ nº 2.298/94 e nº 6.542/13.**

Art, 20 - [...]



§ 3º - A lactante deverá apresentar-se, no respectivo horário para o qual foi convocada, com o acompanhante e a criança.

§ 4º - Não será disponibilizado pela Comissão do Concurso, responsável para a guarda da criança, acarretando à candidata a impossibilidade de realização da prova.

§ 5º - Nos horários previstos para amamentação, a candidata lactante poderá ausentar-se temporariamente da sala de prova, acompanhada de uma fiscal.

§ 6º - Na sala reservada para amamentação ficarão somente a candidata lactante, a criança e uma fiscal, sendo vedada a permanência de babás ou quaisquer outras pessoas que tenham grau de parentesco ou de amizade com a candidata.

Art. 22 [...]

§4º - A organização do Concurso deverá facilitar o acesso das pessoas com deficiência aos locais de prova, cabendo a estes a obrigação de providenciar os equipamentos e instrumentos de que necessitem, os quais deverão ser previamente autorizados pela Comissão de Concurso.

Art. 22 [...]

§4º - A organização do Concurso deverá facilitar o acesso das pessoas com deficiência aos locais de prova, **garantir a adaptação das provas, bem como fornecer as tecnologias assistivas e ajudas técnicas solicitadas, nos termos do art. 19-B.**

## 9 – Da Facultatividade do Uso das Vagas Reservadas à Pessoa com Deficiência

Ao realizar a leitura do Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ para a elaboração deste Relatório, este subscritor percebeu que **de forma contraditória** o mesmo prevê que a adesão à reserva de vagas seria facultativa para as pessoas negras ou indígenas (art. 23), bem como para as pessoas com hipossuficiência econômica (art. 24), mas não para as pessoas com deficiência (art. 22).

Isto é, a redação do art. 22 dava a entender que a **adesão à cota seria obrigatória para o candidato e candidata com deficiência**. Assim, propõe-se pequena alteração redacional, acrescentando-se a palavra “**facultativamente**” no art. 22, a fim de conferir paralelismo ao Regulamento.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Abaixo seguem os quadros comparativos com a redação do Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ e do respectivo Regulamento e a redação ora proposta pelo NUPED de redação para o edital e regulamento referente à **adesão à cota das pessoas com deficiência e Inscrição Provisória** no concurso da DPGE-RJ.

<b>ADESÃO À COTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b>	
<b>Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ</b>	<b>Redação Proposta</b>
<p><b>DAS VAGAS RESERVADAS</b></p> <p>13. O(a) candidato(a) que desejar concorrer às vagas reservadas deverá, após efetuar a inscrição on line, imprimir, preencher e assinar com firma reconhecida o Formulário Específico disponível no site <a href="http://www.defensoria.rj.def.br">http://www.defensoria.rj.def.br</a> e encaminhá-lo via SEDEX para a Comissão de XXVI Concurso para ingresso na classe inicial da carreira da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro com endereço na Avenida Marechal Câmara, n.º 314, térreo, Bairro Castelo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20.020-080, até a data final da inscrição, considerando, para este efeito, a data da postagem.</p> <p>13.1. A Defensoria Pública e a Instituição terceirizada não se responsabilizam por qualquer tipo de problema que impeça a chegada dessa documentação a seu destino, sendo de inteira responsabilidade do candidato acompanhar seu recebimento.</p> <p>14. A pessoa com deficiência deverá encaminhar juntamente com o Formulário mencionado no item 13 a documentação prevista no artigo 22 §2º do Regulamento, não sendo admitido qualquer documento suplementar ou envio posterior.</p>	<p><b>DAS VAGAS RESERVADAS</b></p> <p>13. O(a) candidato(a) que desejar concorrer às vagas reservadas deverá <b><i>no ato de sua inscrição provisória marcar o campo correspondente à espécie de cota pretendida.</i></b></p> <p>13.1 (<b><i>desnecessário</i></b>)</p> <p>14. A pessoa com deficiência deverá encaminhar juntamente com <b><i>a ficha de inscrição</i></b> a documentação prevista no artigo 22 §2º do Regulamento, não sendo admitido qualquer documento suplementar ou envio posterior.</p>

<b>Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ</b>	<b>Redação Proposta</b>
<b>CAPÍTULO VI DA INSCRIÇÃO PROVISÓRIA</b>	<b>CAPÍTULO VI DA INSCRIÇÃO PROVISÓRIA</b>



<p>Art. 17 – São requisitos para a inscrição no concurso: [...] V. estar em gozo de boa saúde, declarando a condição de pessoa com deficiência, quando for o caso; [...] <b>DAS VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, NEGROS, INDÍGENAS E POPULAÇÃO COM HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA</b> Art. 22 – Serão reservadas 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no Concurso às pessoas com deficiência que declarem tal condição no momento da inscrição provisória, sem prejuízo da necessária e oportuna comprovação, que deverá ser feita nos termos deste artigo.</p>	<p>Art. 17 – São requisitos para a inscrição no concurso: [...] V. <b>estar em gozo de boa saúde;</b> [...] <b>DAS VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, NEGROS, INDÍGENAS E POPULAÇÃO COM HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA</b> Art. 22 – Serão reservadas 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no Concurso às pessoas com deficiência que <b>facultativamente</b> declarem tal condição no momento da inscrição provisória, sem prejuízo da necessária e oportuna comprovação, que deverá ser feita nos termos deste artigo.</p>
---	--

## 10 – Da Ordem de Nomeação (Critérios para Convocação)

A ordem de nomeação é outro problema que gera diversas discussões. Não há nenhuma normativa que traga em seu texto os critérios para convocação dos candidatos cotistas aprovados. Assim, em grande parte dos editais analisados só vemos a menção de que a “convocação será feita em igualdade de condições”.

Não obstante, no julgamento do já citado **RMS 27710 AgR, Relator: Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 28/05/2015**, o Pleno do Supremo Tribunal Federal estabeleceu expressamente como deve se dar a ordem de nomeação dos candidatos com deficiência frente aos candidatos aprovados na lista geral, tendo em vista o percentual mínimo de 05% (cinco por cento) e máximo de 20% (vinte por cento) para reserva de vagas previsto na normativa federal citada.

Destarte, apesar de não constar da ementa, no voto do Relator Ministro Dias Toffoli restou consignado:

**“Assim, o 1º lugar da lista dos candidatos portadores de deficiência seria chamado na 5ª posição, o 2º classificado seria chamado na 21ª, o 3º colocado [...] na 41ª vaga, o 4º [...] na 61ª vaga, o 5º na 81ª vaga e assim sucessivamente”.**

O Ministro Relator Dias Toffoli baseou sua decisão na proposta elaborada originalmente pela Min. Rosa Weber, em decisão monocrática lançada nos autos do MS nº 31.715/DF, cujos raciocínio é a seguir transcrito:



*“Proponho, portanto, que se examine a específica situação que se põe no que tange ao cargo pleiteado pela impetrante.*

*Conforme visto, prevista no edital uma vaga imediata, com formação de cadastro de reserva.*

*[...]*

*Ocorre que, havendo uma única vaga original no concurso, 5% dela é 0,05 vaga. O art. 37, § 2º, do Decreto 3.298/99 obriga o arredondamento dessa fração para o primeiro número inteiro subsequente, o que dá 1. Mas 1 é 100% de uma vaga disponível; portanto, não há vagas para deficientes, dado o teto de 20% das vagas previsto no art. 5º, § 2º, da Lei 8.112/90.*

*Suponhamos, porém, que surja uma segunda vaga, como de fato ocorreu. Ora, é evidente que essa segunda vaga não pode ter seu cálculo realizado de forma independente, apenas porque, no aspecto temporal, há solução de continuidade entre as nomeações; trata-se do mesmo edital, mesmo concurso e da mesma lista de aprovados. Tal interpretação resta vedada por absurda, na medida em que ela redundaria na eterna repetição da contagem realizada acima, e da qual jamais resultaria a nomeação de um portador de deficiência, ainda que nomeados centenas de aprovados.*

*Portanto, considerando-se agora duas vagas no concurso, 5% é 0,1 vaga, que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1. Mas 1 é 50% de duas vagas; portanto, ainda não há vagas para deficientes, dado o teto de 20%.*

*Surge uma terceira vaga. Agora, 5% é 0,15 vaga, que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1. Mas 1 é aproximadamente 33,33 % de três vagas; portanto, não há vagas para deficientes, dado o teto de 20%.*

*Com a quarta vaga, 5% é 0,2 vaga, que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1. Mas 1 é 25% de quatro vagas; portanto, ainda não há vagas para deficientes, dado o teto de 20%.*

*Na quinta vaga, tem-se que 5% é 0,25 vaga, que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1. Ora, 1 é, justamente, 20% de cinco vagas; portanto, **todas as regras legais se encontram, aqui, simultaneamente atendidas.** A quinta vaga deve ser atribuída à lista especial, não à lista geral, porque atendidas todas as condições.*

*Embora essa constatação seja suficiente para os limites da controvérsia, proponho seguirmos um pouco adiante com a explanação casuística, o que clareará perfeitamente as condições de aplicação das regras legais, dentro dos moldes decorrentes da legislação e da previsão editalícia o que não impede, evidentemente,*



que outros concursos disciplinem a questão de forma ainda mais favorável à inclusão dos portadores de deficiência.

Dentro do que estipula o concurso em análise, portanto, na sexta vaga surgida, verifica-se que 5% é 0,3 vaga, o que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1, o que equivale a aproximadamente 16,66 % de seis vagas. Como já houve o preenchimento de uma vaga pela lista especial, na nomeação da quinta posição, não há qualquer desrespeito à garantia constitucional (nos termos em que esta se encontra explicitada na legislação ordinária) e ao edital, com a nomeação de mais um candidato da lista geral.

O mesmo ocorrerá quanto à sétima (aproximadamente 14,28 % do total), oitava (12,5%), nona (aproximadamente 11,11 %), décima (10%), décima primeira (aproximadamente 9,09%), décima segunda (aproximadamente 8,33 %), décima terceira (aproximadamente 7,69 %), décima quarta (aproximadamente 7,14%), décima quinta (aproximadamente 6,66 %), décima sexta (6,25%), décima sétima (aproximadamente 5,88%), décima oitava (aproximadamente 5,55%) décima nona (aproximadamente 5,26 %) e vigésima vagas (5%), quando se atinge o piso previsto no art. 37, § 1º, do Decreto 3.298/99. Nessas situações, a quinta nomeação a partir da lista especial justifica plenamente a nomeação de aprovados da lista geral.

Na vigésima primeira vaga, porém, tem-se que 5% delas representa 1,05 vaga. Aplicando-se a regra do arredondamento, ter-se-ão duas vagas previstas para a lista de deficientes físicos, que representam cerca de 9,52% de vinte e uma vagas. Portanto, esta vaga também deve ser ocupada pelo segundo colocado na lista especial." (DJe de 4/9/14)

O entendimento do Supremo Tribunal Federal pode ser organizado segundo a seguinte tabela:

Nomeação	Arredondamento (5%)	Percentual do Total	Vagas a serem reservadas PCD
1ª	5% de 1 = 0,05 → 1	100%	0
2ª	5% de 2 = 0,2 → 1	50%	0
3ª	5% de 3 = 0,15 → 1	33,3%	0
4ª	5% de 4 = 0,2 → 1	25%	0





<b>5<sup>a</sup></b>	<b>5% de 5 = 0,25 → 1</b>	<b>20%</b>	<b>1</b>
6 <sup>a</sup>	5% de 6 = 0,3 → 1	16,6%	1
7 <sup>a</sup>	5% de 7 = 0,35 → 1	14,3%	1
8 <sup>a</sup>	5% de 8 = 0,4 → 1	12,5%	1
9 <sup>a</sup>	5% de 9 = 0,45 → 1	11,1%	1
10 <sup>a</sup>	5% de 10 = 0,5 → 1	10%	1
11 <sup>a</sup>	5% de 11 = 0,55 → 1	9,1%	1
12 <sup>a</sup>	5% de 12 = 0,6 → 1	8,3%	1
13 <sup>a</sup>	5% de 13 = 0,65 → 1	7,7%	1
14 <sup>a</sup>	5% de 14 = 0,7 → 1	7,1%	1
15 <sup>a</sup>	5% de 15 = 0,75 → 1	6,6%	1
16 <sup>a</sup>	5% de 16 = 0,8 → 1	6,2%	1
17 <sup>a</sup>	5% de 17 = 0,85 → 1	5,8%	1
18 <sup>a</sup>	5% de 18 = 0,9 → 1	5,5%	1
19 <sup>a</sup>	5% de 19 = 0,95 → 1	5,3%	1
20 <sup>a</sup>	5% de 20 = 1	5%	1
<b>21<sup>a</sup></b>	<b>5% de 21 = 1,05 → 2</b>	<b>9,5%</b>	<b>2</b>
22 <sup>a</sup>	5% de 22 = 1,1 → 2	9,1%	2
23 <sup>a</sup>	5% de 23 = 1,15 → 2	8,7%	2
.....	.....	.....	.....
39 <sup>a</sup>	5% de 39 = 1,95 → 2	5,1%	2
40 <sup>a</sup>	5% de 40 = 2	5%	2
<b>41<sup>a</sup></b>	<b>5% de 41 = 2,05 → 3</b>	<b>7,3%</b>	<b>3</b>
42 <sup>a</sup>	5% de 42 = 2,1 → 3	7,1%	3
43 <sup>a</sup>	5% de 43 = 2,15 → 3	6,9%	3
.....	.....	.....	.....
<b>61<sup>a</sup></b>	<b>5% de 61 = 3,05 → 4</b>	<b>6,5%</b>	<b>4</b>
.....	.....	.....	.....
<b>81<sup>a</sup></b>	<b>5% de 81 = 4,05 → 5</b>	<b>6,2%</b>	<b>5</b>



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

A partir desse precedente, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ inseriu em seu sítio eletrônico a orientação, na seção de dúvidas frequentes, sob o título “Qual a ordem para nomeação dos candidatos com deficiência aprovados no concurso?”

*“As nomeações dos candidatos que concorrem às vagas para pessoas com deficiência obedecerão à seguinte ordem: 5ª vaga, 21ª vaga, 41ª vaga, 61ª vaga, 81ª vaga e assim por diante, sempre de 20 em 20 vagas. Essa sistemática vale para todos os cargos e atende os requisitos legais sobre o assunto<sup>6</sup>.”*

Frise-se que apesar dessa informação lançada em seu sítio eletrônico, nas pesquisas realizadas não foi possível localizar norma administrativa do CNJ que fixe tal orientação. Crê-se, assim, que a mesma fora adotada visando a seguir o entendimento do STF no citado RMS 27710 AgR.

Ademais, a mesma orientação fora seguida nos concursos para servidores do Poder Judiciário federal pesquisados, constando expressamente do edital texto como: *“O primeiro candidato com deficiência classificado no Concurso será convocado para ocupar a 5ª (quinta) vaga aberta, relativa ao Cargo/Área/Especialidade/Estado de Classificação para o qual concorreu, enquanto os demais candidatos com deficiência classificados serão convocados para ocupar a 21ª, 41ª e 61ª vagas, e assim sucessivamente, observada a ordem de classificação, enquanto houver ou surgir vagas, durante o prazo de validade do Concurso”.*

Cumprir informar que a Defensoria Pública do Estado de São Paulo igualmente previu quais vagas deveriam ser ocupadas pelos candidatos com deficiência aprovados no concurso para Defensor Público (2019), adotando critério semelhante, porém, distinto do aplicado pelo STF.

Assim, o seu edital previu: *“4.2.4 Os candidatos com deficiência serão convocados a ocupar a 5ª (quinta), 30ª (trigésima), 50ª (quinquagésima), 70ª (septuagésima) vagas do concurso público, e assim sucessivamente, a cada intervalo de 20 (vinte) cargos providos”.*

**Não obstante, crê-se que a adoção do critério fixado pelo Supremo Tribunal Federal é o que conduz à maior segurança jurídica.**

Deve-se considerar, outrossim, que diferentemente da legislação que trata das vagas reservadas às pessoas com deficiência, a Lei nº 12.990/14, que trata da reserva de vagas em concursos públicos em âmbito federal para pessoas negras, em seu art. 1º, §1º prevê: *“§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)”.*

<sup>6</sup> <https://www.enj.jus.br/poder-judiciario/concursos-processos-seletivos/concurso-do-cnj/duvidas-frequentes/qual-a-ordem-para-nomeacao-dos-candidatos-com-deficiencia-aprovados-no-concurso/>. Acesso em 22 nov. 2019.



Já a Lei Estadual RJ nº 6.067/11, que trata da reserva de vaga para pessoas negras e indígenas, prevê em seu art. 3º, §1º: “§ 1º A nomeação dos candidatos aprovados será de acordo com a ordem de classificação geral no concurso, mas, a cada fração de 5 (cinco) candidatos, a quinta vaga fica destinada a candidato negro ou índio aprovado, de acordo com a sua ordem de classificação na lista específica”.

Não obstante, como será devidamente exposto no Relatório que está sendo elaborado pelo NUCORA, essa última previsão não deve ser aplicada. Afinal, há evidente conflito entre o dispositivo que prevê o arredondamento em caso de resultado fracionado (art. 1º, §1º) e o que prevê a nomeação para a 5ª (quinta) vaga (art. 3º, §1º).

Diante desse conflito, mais uma vez deve prevalecer a norma mais favorável ao grupo vulnerabilizado (art. 1º, §1º), cujo regramento remete a reserva da 3ª (terceira) vaga, à exemplo da lei federal. Após a 3ª vaga, pois, segue-se para a 8ª, 13ª, 18ª e assim sucessivamente, a cada 05 (cinco) vagas:

Nomeação	Vagas a serem reservadas (20%) para negros e indígenas
1ª	20% de 1 = 0,2 → 0
2ª	20% de 2 = 0,4 → 0
<b>3ª</b>	<b>20% de 3 = 0,6 → 1</b>
4ª	20% de 4 = 0,8 → 1
5ª	20% de 5 = 1
6ª	20% de 6 = 1,2 → 1
7ª	20% de 7 = 1,4 → 1
<b>8ª</b>	<b>20% de 8 = 1,6 → 2</b>
9ª	20% de 9 = 1,8 → 2
10ª	20% de 10 = 2
11ª	20% de 11 = 2,2 → 2
12ª	20% de 12 = 2,4 → 2
<b>13ª</b>	<b>20% de 13 = 2,6 → 2</b>
.....	.....
<b>18ª</b>	<b>20% de 18 = 3,6 → 3</b>
.....	.....



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

23ª

20% de 23 = 4,6 → 4

Assim, visando a compatibilizar a forma de nomeação para as vagas reservadas para as pessoas com deficiência e as vagas reservadas aos candidatos negros e indígenas – considerando os percentuais de 05% (cinco por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente – frente à lista geral, Adriana Pagaipe propõe o seguinte:

“Apesar da polêmica sobre a alternância, a Lei de reserva de vagas em concursos públicos para negros, regulamentou que o candidato negro deve ocupar a terceira vaga e há reserva somente em concursos com três ou mais vagas, o que ratifica o entendimento da alternância no chamamento. Na regra Federal e do Poder Judiciário teríamos, então **as duas primeiras vagas para lista geral, a terceira, para o negro, e a quinta, para o candidato com deficiência**; sendo esses, os primeiros colocados das respectivas listas especiais. **E assim, sucessivamente: a cada intervalo de cinco candidatos, um necessariamente deve ser negro e a cada intervalo de 20, necessariamente, um com deficiência**, caso haja aprovados nessas condições. Em não havendo a vaga pode ser provida por candidatos da lista geral, respeitada a ordem classificatória. Entretanto, mesmo com as normas expressas, tal entendimento gera calorosas discussões<sup>7</sup>.”

No caso do Rio de Janeiro temos que considerar, ainda, a Lei Estadual RJ nº 7.747/17 que prevê a reserva de 10% (dez por cento) das vagas nos concursos públicos estaduais para pessoas com hipossuficiência econômica. Nos termos do art. 4º, §1º: *“A nomeação dos candidatos aprovados será de acordo com a ordem de classificação geral no concurso, mas, a cada fração de 10 (dez) candidatos, a décima vaga fica destinada a candidato com hipossuficiência econômica aprovado, de acordo com a sua ordem de classificação na lista específica”*.

Aqui, assim, como na cota para pessoas negras e indígenas, há um conflito entre o dispositivo que prevê o arredondamento em caso de resultado fracionado (art. 1º, §1º) e o que prevê a nomeação para a 10ª (décima) vaga (art. 4º, §1º).

Diante desse conflito, mais uma vez deve prevalecer a norma mais favorável ao grupo vulnerabilizado (art. 1º, §1º). Aplicando-se o critério matemático, chega-se à conclusão de que a primeira vaga a ser reserva à pessoa com hipossuficiência

<sup>7</sup> PAGAIPE, Adriana. **Ações afirmativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo sobre concursos públicos. 2016. 202 f. Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016, p. 118.



econômica é a 5ª (quinta). Após a 5ª vaga, pois, segue-se para a 15ª, 25ª, 35ª e assim sucessivamente, a cada 10 (dez) vagas.

Nomeação	Vagas a serem reservadas (10%) para hipossuficientes
1ª	10% de 1 = 0,1 → 0
2ª	10% de 2 = 0,2 → 0
3ª	10% de 3 = 0,3 → 0
4ª	10% de 4 = 0,4 → 0
<b>5ª</b>	<b>10% de 5 = 0,5 → 1</b>
6ª	10% de 6 = 0,6 → 1
7ª	10% de 7 = 0,7 → 1
8ª	10% de 8 = 0,8 → 1
9ª	10% de 9 = 0,9 → 1
10ª	10% de 10 = 1
11ª	10% de 11 = 1,1 → 1
12ª	10% de 12 = 1,2 → 1
13ª	10% de 13 = 1,3 → 1
14ª	10% de 14 = 1,4 → 1
<b>15ª</b>	<b>10% de 15 = 1,5 → 2</b>
16ª	10% de 16 = 1,6 → 2
17ª	10% de 17 = 1,7 → 2
.....	.....
23ª	10% de 23 = 2,3 → 2
24ª	10% de 24 = 2,4 → 2
<b>25ª</b>	<b>10% de 25 = 2,5 → 3</b>
.....	.....
<b>35ª</b>	<b>10% de 35 = 3,5 → 4</b>
.....	.....
<b>45ª</b>	<b>10% de 45 = 4,5 → 5</b>



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Como se percebe a combinação das três cotas nos critérios propostos leva a uma **coincidência na 5ª (quinta) vaga** entre o(a) candidato(a) cotista com deficiência e o(a) candidato(a) cotista com hipossuficiência econômica.

Nesse caso, sugere-se que se reserve a 5ª (quinta) vaga para o(a) cotista que tiver a maior nota entre a pessoa com deficiência e a pessoa com hipossuficiência econômica. Por sua vez, o cotista com a menor nota entre eles ficaria com a 6ª (sexta) vaga.

Abaixo segue o quadro comparativo, com a redação do Edital do XXVI Concurso da DPGE-RJ e do respectivo Regulamento e a redação ora proposta pelo NUPED a respeito da **Ordem de Nomeação**:

<b>ORDEM DE NOMEAÇÃO</b>	
<b>Regulamento do XXVI Concurso da DPGE-RJ</b>	<b>Redação Proposta</b>
<p>Art. 22 - [...] §5º - Os(as) candidatos(as) com deficiência concorrerão à totalidade das vagas ordinariamente oferecidas no Concurso, somente se utilizando da reserva referida no caput, se forem aprovados e não alcançarem classificação que os habilite à próxima etapa e à nomeação dentro da ampla concorrência.</p>	<p>Art. 22 - [...] §5º [...]</p> <p><b>§5º-A - Na lista geral, os(as) candidatos(as) com deficiência serão convocados a ocupar a 5ª (quinta) ou 6ª (sexta) vaga, de acordo com os critérios de desempate, em seguida a 21ª (vigésima primeira), a 41ª (quadragésima primeira), a 61ª (sexagésima primeira) vagas do concurso público, e assim sucessivamente, a cada intervalo de 20 (vinte) cargos providos, de acordo com a ordem de classificação na lista específica de pessoas com deficiência aprovadas.</b></p> <p><b>§5º-B - Não se aplica a regra do parágrafo anterior ao(à) candidato(a) cuja classificação na lista geral for mais benéfica, seguindo-se o preenchimento das vagas reservadas por candidatos(as) aprovados(as) na lista específica de pessoas com deficiência.</b></p>



	<b>§5º-C - A vaga ocupada pela pessoa com deficiência aprovada, na forma do §5º-A será considerada a sua classificação final no concurso para todos os fins.</b>
--	--

## 11 - Da Bolsa-Prêmio

Com relação à proposta de criação de uma Bolsa-Prêmio pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, nos moldes da que é realizada pelo Instituto Rio Branco, todos os membros da sociedade civil vinculados à causa das pessoas com deficiência ouvidos **foram unânimes em afirmar o interesse das pessoas com deficiência em figurar entre os grupos contemplados por essa ação afirmativa.**

Houve, ademais, especial interesse na proposta de “defensores tutores/mentores/*coachs*” para as candidatas e candidatos contemplados. Houveram pedidos, inclusive, para que essa tutoria fosse estendida não só àqueles/as que fossem contemplados/as com as bolsas-prêmio. Isto é, **sugeriu-se que fossem oferecidas mais vagas para a tutoria do que o número de bolsas-prêmio a fim de que mais pessoas pudessem ser contempladas.**

Em defesa da extensão dessa ação afirmativa (bolsa-prêmio + tutoria) às pessoas com deficiência pontuou-se a maior dificuldade das mesmas para obtenção de material de estudo, o que encarece o acesso aos mesmos.

No caso de pessoas com deficiência física foi destacado o fato de que muitas bibliotecas não possuem acessibilidade adequada, o que limita os locais disponíveis para estudo e dificulta a consulta gratuita à livros e códigos, obrigando muitas vezes à compra dos mesmos.

A própria operação de compra igualmente é dificultada, haja vista a falta de acessibilidade de muitas livrarias. Limita-se, pois, as opções de locais para a aquisição de material de estudo, obrigando a realização da compra via internet, em livrarias eventualmente mais caras que tenham acessibilidade, ou a encomenda vinda de outras unidades. Com isso não raro há um aumento no custo da aquisição dessas obras e/ou uma demora maior para a sua obtenção quando comparada com pessoas sem deficiência.

Já pessoas com deficiência visual relataram que quando há a disponibilização de livros digitais (*e-books*) em formato acessível, conseguem realizar a compra e a leitura sem problemas. Todavia, a maioria dos materiais não está disponível nesses formatos. Assim, para terem acesso aos mesmos, com frequência necessitam recorrer ao auxílio de leitores. Ocorre que se trata de um serviço remunerado e caro, com relatos de custo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por hora.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

Além dos leitores, são usados como recursos de tecnologia assistiva, as tiras braille e, no caso de pessoas com baixa visão, lupas eletrônicas. Tratam-se de equipamentos importados, com alto custo para aquisição.

Assim, como ressaltado na reunião realizada no dia 29/11/2019: *“pessoas com deficiência visual, muitas vezes, gastam mais para ler o mesmo que os videntes leem”*.

Resta claro, assim, que a bolsa seria de grande utilidade para candidatos e candidatas com deficiência, uma vez que os seus custos são maiores para poderem estudar.

Dessa forma, como sugestão de melhorias para o projeto das Bolsas-prêmio pediu-se que **fosse admitido o gasto com tecnologias assistivas – como a aquisição de lupas eletrônicas e tiras braille – e com ajudas técnicas – como a contratação de um leitor – com o valor da bolsa**, a fim de contemplar as necessidades específicas das pessoas com deficiência.

## 12 – Conclusão

É o que, por ora, o que temos a informar. Colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários e renovamos os votos de estima e respeito.

No Anexo I segue a proposta de formulário de inscrição para solicitação de atendimento especial no dia de realização das provas, utilizando-se por base o empregado no XXVI Concurso da DPGE-RJ.

No Anexo II segue tabela completa com a ordem de nomeação dos(as) candidatos(as) considerando as quatro listas do concurso: ampla concorrência, negros e indígenas, hipossuficientes e pessoas com deficiência aplicando-se para essas últimas a regra de arredondamento aqui exposta.

À consideração superior.

Rio de Janeiro, 10 de fevereiro de 2020 (data do último relatório).

**Pedro González Montes de Oliveira**  
Defensor Público  
Mat. nº 969.592-5  
Coordenador do Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência – NUPED



**ANEXO I****FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO PARA SOLICITAÇÃO DE ATENDIMENTO ESPECIAL NO DIA DE REALIZAÇÃO DAS PROVAS****Nome:** \_\_\_\_\_**Número de inscrição:** \_\_\_\_\_

Se você necessita de atendimento especial para o dia de realização das provas, assinale o(s) tipo(s) de necessidade(s) e envie este formulário e o laudo médico, conforme descrito no Edital de abertura do concurso público.

Marque um dos campos abaixo:

**1. NECESSIDADES FÍSICAS:**

- apoio para perna
- mesa para cadeiras de rodas
- mesa e cadeiras [separadas] (gravidez de risco)
- mesa e cadeiras separadas (obesidade)
- mesa e cadeiras separadas (limitações físicas)
- sala para amamentação (candidata que tiver necessidade de amamentar)
- sala individual (candidatos com doenças contagiosas/outras)
- sala térrea (dificuldade de locomoção)
- banheiro adaptado para pessoas com deficiência
- apoio para ir ao banheiro
- outros. Especifique: \_\_\_\_\_

**1.1 AUXÍLIO PARA PREENCHIMENTO**

- da folha de respostas das provas (dificuldade de escrever)
- outros. Especifique: \_\_\_\_\_



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUPED | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Atendimento  
à Pessoa com Deficiência

**2 NECESSIDADES VISUAIS (CEGO, PESSOA COM BAIXA VISÃO OU MONOCULAR)**

- ( ) auxílio na leitura da prova (ledor) ( ) prova em braille e ledor
- ( ) prova ampliada. Especifique o tamanho da fonte: \_\_\_\_\_
- ( ) prova no computador e ledor. Especifique o aplicativo de leitura de tela:
- ( ) NVDA ( ) DOSVOX ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**3 NECESSIDADES AUDITIVAS (PERDA TOTAL OU PARCIAL DA AUDIÇÃO)**

- ( ) intérprete da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais)
- ( ) informações e avisos em formato acessível (surdo não usuário de LIBRAS)

**4 TEMPO ADICIONAL**

- ( ) Sim. Justifique: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**5 OUTRAS NECESSIDADES. ESPECIFIQUE:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Declaro conhecer e aceitar todas as normas estabelecidas nos Editais e Regulamento. Comprometo-me a entregar todos os documentos comprobatórios dos requisitos exigidos no edital de abertura do concurso público, estando ciente de que, se não o fizer, não terei acesso ao atendimento especial no dia da prova.

Data

Assinatura


**ANEXO II**  
**QUADRO DE NOMEAÇÃO COM VAGAS PCD'S**

<b>🏆 Classificação</b>	<b>📋 Lista de Nomeação</b>	<b>🏆 Classificação</b>	<b>📋 Lista de Nomeação</b>
<b>1ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>25ª Vaga</b>	Hipossuficiente
<b>2ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>26ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>3ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena	<b>27ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>4ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>28ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena
<b>5ª Vaga</b>	Pessoa com Deficiência <b>OU</b> Hipossuficiente	<b>29ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>6ª Vaga</b>	Pessoa com Deficiência <b>OU</b> Hipossuficiente	<b>30ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>7ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>31ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>8ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena	<b>32ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>9ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>33ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena
<b>10ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>34ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>11ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>35ª Vaga</b>	Hipossuficiente
<b>12ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>36ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>13ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena	<b>37ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>14ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>38ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena
<b>15ª Vaga</b>	Hipossuficiente	<b>39ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>16ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>40ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>17ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>41ª Vaga</b>	Pessoa com Deficiência
<b>18ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena	<b>42ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>19ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>43ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena
<b>20ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>44ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>21ª Vaga</b>	Pessoa com Deficiência	<b>45ª Vaga</b>	Hipossuficiente
<b>22ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>46ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>23ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena	<b>47ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
<b>24ª Vaga</b>	Ampla Concorrência	<b>48ª Vaga</b>	Pessoa Negra ou Indígena
		<b>49ª Vaga</b>	Ampla Concorrência
		<b>50ª Vaga</b>	Ampla Concorrência

# ANEXO 5

[> voltar ao sumário](#)



## ANEXO 5



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

### **NÚCLEO CONTRA A DESIGUALDADE RACIAL**

#### **PARECER**

*Assunto: Cotas Raciais para ingresso na  
classe inicial da carreira da Defensoria  
Pública do Estado do Rio de Janeiro*

*Processo SEI n.º E-20/001.007372/2018*

Rio de Janeiro, 10 de fevereiro de 2020.





## ÍNDICE

<b>I. APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
<b>II. RELATÓRIO DA APURAÇÃO DO GT AFIRMATIVAS.....</b>	<b>3</b>
<b>II.A. PERFIL ÉTNICO-RACIAL DOS PROFISSIONAIS QUE INTEGRAM A DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO.....</b>	<b>4</b>
<b>II.B. MARCO LEGAL DO SISTEMA DE COTAS NOS CONCURSOS DA DPRJ.....</b>	<b>6</b>
<b>II.C. LEVANTAMENTO DE DADOS SOBRE O SISTEMA DE COTAS NOS CONCURSOS DA DPRJ.....</b>	<b>12</b>
<b>II.D. PANORAMA DO SISTEMA DE COTAS NAS DEFENSORIAS PÚBLICAS DE OUTRAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>III. CONSOLIDAÇÃO DAS PROPOSTAS.....</b>	<b>20</b>
<b>III.A. QUANTO À COMPOSIÇÃO DAS BANCAS EXAMINADORAS.....</b>	<b>21</b>
<b>III.B. QUANTO ÀS VAGAS RESERVADAS PARA NEGROS E INDÍGENAS.....</b>	<b>22</b>
<b>III.C. QUANTO À PRIMEIRA ETAPA DO CONCURSO: DA PROVA OBJETIVA.....</b>	<b>27</b>
<b>III.D. QUANTO À SEGUNDA ETAPA DO CONCURSO: DAS PROVAS ESCRITAS ESPECÍFICAS.....</b>	<b>29</b>
<b>III.E. QUANTO À TERCEIRA ETAPA DO CONCURSO: DAS PROVAS DE SUSTENTAÇÃO ORAL.....</b>	<b>33</b>
<b>III.F. QUANTO AO RESULTADO FINAL DO CONCURSO.....</b>	<b>35</b>
<b>IV. PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO A SER SUBMETIDA AO CSDP.....</b>	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSÃO.....</b>	<b>39</b>



## I. APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

*Se a defensoria se mantiver na linha da hipocrisia ela só tem um destino: morrer.<sup>1</sup>*

Desde o segundo semestre do ano de 2019, tem se debruçado o GT de Ações Afirmativas (criado por meio da Resolução DPGE n.º 887/2017) sobre o baixo grau de eficácia do sistema de cotas raciais para ingresso à classe inicial da carreira de Defensor Público, apesar das modificações incorporadas ao edital do XXVI concurso (último certame realizado).

A partir de demandas dos diversos segmentos do movimento negro, a Defensoria Pública tem sido chamada a **aprimorar** a implementação das cotas raciais, de modo que haja uma real democratização do acesso aos cargos da Defensoria Pública, tendo em vista o ínfimo número de profissionais autodeclarados negros que foram admitidos aos quadros da instituição historicamente.

Nesse sentido, os integrantes do GT Afirmativas passaram a debater os inúmeros formatos possíveis de edital do concurso público para ingresso à classe inicial da carreira, tendo se debruçado também sobre a efetividade da reserva de vagas para pessoas com deficiência e pessoas hipossuficientes.

Dado o recorte temático desta coordenação, o presente parecer passará a analisar estritamente do ponto de vista **da igualdade racial** as informações até o momento coletadas pelo GT Afirmativas. Com base no estudo aqui proposto, sugere-se, ao final, nova redação para o regulamento do próximo concurso público destinado a prover cargos da classe inicial da carreira, com vistas a maximizar o preenchimento das vagas reservadas à população negra e indígena.

Observe-se que o ilustre Coordenador do NUPED já apresentou seu parecer no documento indexado (0347151).

## II. RELATÓRIO DA APURAÇÃO DO GT AFIRMATIVAS

Preliminarmente, faz-se necessário consignar que, por iniciativa do Defensor Público Geral, foi realizada reunião em 03/09/2019, com a presença de lideranças do movimento negro e intermediada pela Coordenação do NUCORA, com vistas a colher sugestões para melhoria do sistema de cotas raciais nos concursos da Defensoria Pública.

<sup>1</sup> Fala apresentada pela oradora Rita Oliveira, Defensora Pública Federal, Coordenadora do GT de Políticas Etnorraciais da DPU, durante o seminário “Justiça pra quem?” (ver, dentre os anexos do presente parecer, o documento final produzido pela relatoria do evento).



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

Desde então, o tópico tem sido objeto das deliberações do GT Afirmativas, que a partir da reunião realizada em 03/10/2019 (0292678), dedicou-se ao diagnóstico dos principais pontos que obstaculizam o ingresso de pessoas negras e indígenas, além de pessoas com deficiência e pessoas hipossuficientes, na carreira da Defensoria Pública.

Em 06/12/2019, realizou-se na sede da FESUDEPERJ o seminário *Justiça pra Quem?*<sup>2</sup>, no qual os integrantes do GT Afirmativas tiveram a oportunidade de debater com o público em geral as propostas de alteração que vinham sendo estudadas pelas coordenações envolvidas.

A relatoria do evento produziu documento final, que consolida as sugestões recebidas e os debates, o qual segue anexo e também fundamenta o presente parecer.

Dentre os achados relevantes do GT Afirmativas e do NUCORA neste percurso, merecem destaque quatro tópicos fundamentais, abordados a seguir: **II.A)** o perfil étnico-racial dos profissionais que integram a Defensoria Pública do Estado; **II.B)** marco legal do sistema de cotas nos concursos públicos da Defensoria do Rio de Janeiro; **II.C)** dados do último certame e **II.D)** panorama do sistema de cotas nas Defensorias Públicas de outras unidades da federação.

## II.A. PERFIL ÉTNICO-RACIAL DOS MEMBROS DA CARREIRA DA DEFENSORIA PÚBLICA

*O racismo institucional aparece como um sistema generalizado de discriminações inscritas nos mecanismos rotineiros, assegurando a dominação e a inferiorização dos negros sem que haja necessidade de teorizá-la ou justificá-la pela ciência.*<sup>3</sup>

O IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil<sup>4</sup>, ao traçar o perfil sociodemográfico dos integrantes da carreira pelo país, revelou que **mais de 75%** dos

<sup>2</sup> O seminário “Justiça pra quem?” foi realizado, aos 06/12/2019, na sede da FESUDEPERJ. O evento, aberto ao público, foi proposto pelo NUCORA, no contexto da celebração do dia da consciência negra, em parceria com o CEJUR/DPGE, a ADPERJ, a DPU, a FEJUNN/RJ (Frente de Juristas Negros e Negras do RJ) e a própria FESUDEPERJ. Veja-se, dentre os anexos do presente parecer, o documento final produzido pela relatoria do evento. Mais informações no processo SEI E-20/001.009836/2019.

<sup>3</sup> PIRES, T. e LYRIO, C. *Racismo Institucional e acesso à justiça, uma análise da atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 1989-2011*, disponível em <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=7bf570282789f279>>, último acesso aos 30/01/2020, às 18h47min.

<sup>4</sup> OLIVEIRA, G. V. BRITO, L. C. e FILGUEIRA, Y. G. S. (Org.). *IV diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil*. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Reforma do Judiciário, 2015. Pesquisa disponível





**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

membros das Defensorias Públicas dos Estados e **73,7%** dos Defensores Públicos Federais autodeclararam-se brancos.

Nos Estados, pretos, amarelos e indígenas somavam **4,4%** dos membros. Na União, verificou-se o percentual de 21% de pardos, **2,5%** de pretos, 2,3% de amarelos e 0,6% de indígenas.

As estatísticas apresentadas pelo Ministério da Justiça são compatíveis com as conclusões apresentadas pela pesquisadora da organização CRIOLA, Ana Míria Carinhonha, ao Seminário *Justiça pra Quem?*, em que a estudiosa apontou uma estimativa de **4%** de Defensores e Defensoras autodeclarados negros nos Estados da federação<sup>5</sup>.

A pedido da coordenação do NUCORA, em 13/11/2015, a Coordenadora do Departamento de Pessoal da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro indicou a presença de apenas 4 Defensores autodeclarados “afrodescendentes” e 21 autodeclarados pardos, dentre os 768 profissionais integrantes da carreira, o que resulta em aproximadamente **3,2%** do total de membros. Não há registro da existência de nenhum Defensor ou Defensora Pública autodeclarado indígena no Estado do Rio de Janeiro.

Semelhante cenário não deixa qualquer dúvida sobre o grave e persistente quadro de **racismo institucional**, não obstante as alterações levadas a cabo no regulamento e edital do XXVI concurso de ingresso à carreira.

De fato, é necessário o acolhimento e tratamento das denúncias formuladas por integrantes movimento negro, que merecem ser enfrentadas urgentemente pela instituição não só no Estado do Rio de Janeiro, mas em todo o país.

Frise-se que a Defensoria Pública brasileira presta serviços de assistência jurídica a uma população composta por **54,9% de pessoas pretas e pardas** (dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016 – PNAD –, produzida pelo IBGE<sup>6</sup>).

Considerado os indicadores cruzados de renda e condições de moradia segundo raça e cor, o racismo institucional reproduzido na assistência jurídica pública assume um viés ainda mais dramático, uma vez que os destinatários do serviços jurídicos públicos, segundo os critérios constitucionais e legais, pertencem à parcela mais empobrecida da população, na qual há uma **sobrerrepresentação da população**

na íntegra em: <<https://www.anadep.org.br/wtk/pagina/diagnosticos>>, último acesso aos 30/01/2020, às 17h24min.

<sup>5</sup> Informações disponíveis no documento final do evento, vide anexos.

<sup>6</sup> Maiores informações disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-populacao-chega-a-205-5-milhoes-com-menos-brancos-e-mais-pardos-e-pretos>



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

**negra** – entre os 10% com menores rendimentos no Brasil, observa-se que **75,2%** dos indivíduos são pretos ou pardos<sup>7</sup>.

Tem-se, como resultado, **um alto grau de limitação do acesso à justiça para a população não branca**, haja vista as iniquidades reproduzidas no espaço da assistência jurídica pública, que permanece comprometida com a hegemonia da branquidade e, conseqüentemente, com a **distribuição racializada e generificada do acesso a direitos**<sup>8</sup>.

No entendimento desta coordenação, a promoção do acesso à justiça pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro pressupõe, como um dos aspectos da qualidade de seus serviços, **a diversificação do perfil étnico-racial dos profissionais que a integram**, de maneira que permita pluralizar a perspectiva preponderantemente branca com que é moldada a assistência jurídica, tornando-a comprometida com sujeitos de direito cujo perfil represente não apenas a elite branca brasileira<sup>9</sup>.

Somente ao colocar em xeque, definitivamente, a suposta neutralidade e equidade com que é distribuído o acesso à justiça aos usuários da Defensoria Pública, calcada na falaciosa ideia de *cegueira da cor*<sup>10</sup>, se tornará possível traçar estratégias de mitigação da reprodução cotidiana de hierarquias raciais contida no modo de funcionamento normal da instituição.

## II.B. MARCO LEGAL DO SISTEMA DE COTAS NOS CONCURSOS DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Nos anos 2000, surgiram no ordenamento jurídico brasileiro diversas normas que inauguravam a previsão do sistema de cotas raciais para ingresso no ensino público de

<sup>7</sup> BRASIL, IBGE. *Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil*, Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41, IBGE, 2019. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf)>, último acesso aos 30/01/2020, às 18h08min.

<sup>8</sup> A noção de hegemonia da branquidade pode ser entendida como uma forma específica de estruturação do poder originada do colonialismo e da escravidão, tendo como ponto articulatório a preservação das posições de poder daqueles que estão sob o signo da “branquidade” ou “branquitude” e a exclusão, apagamento, dominação, controle, subjugamento e genocídio dos grupos racialmente marcados. (QUEIROZ, M. V. L. *Constitucionalismo brasileiro e o Atlântico Negro: A experiência constitucional de 1823 diante da Revolução Haitiana*. Dissertação apresentada como requisito parcial de obtenção do título de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Orientador Evandro Charles Piza Duarte, Brasília, 2017, p. 123, in CASSERES, L. M. M. D. *Kizomba: a Constituição-potência da Defensoria Pública brasileira*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC-Rio, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito. Disponível na íntegra em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/46529/46529.PDF>>, último acesso aos 30/01/2020, às 18h18min, p. 162.

<sup>9</sup> PIRES, T. e LYRIO, C., *op. cit.*

<sup>10</sup> Esta noção, originada do termo em inglês *color blindness*, é uma das premissas assumidas pelos teóricos da Teoria Crítica da Raça, segundo os quais o grupo dominante vale-se do mito de “cegueira da cor” para, fiando-se em critérios de padronização e universalização, justificar a exclusão dos negros, com base na neutralidade de seu comportamento (PIRES, T. e LYRIO, C., *op. cit.*).



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

nível superior, a partir de anos de ação política do movimento negro, que assumiu a área da educação como uma das maiores fontes do ciclo perverso de desigualdades a sustentar a subordinação da população negra do país.

As Leis estaduais n.º 3.524/2000, 3.708/2001, 4.151/2003, 5.074/2007, 5.346/2008 e 8.121/2018 balizaram a reserva de vagas para as universidades públicas no RJ e geraram grande debate sobre as políticas de ações afirmativas no seio da sociedade fluminense.

Após a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial – Lei n.º 12.288/2010 –, no plano nacional, os programas de ação afirmativa encontraram amparo legal mais amplo. Por meio da diretriz contida no art. 4º do referido diploma, assegura-se a **participação da população negra** em igualdade de condições e oportunidades, em toda a vida econômica, social, política e cultural do país.

Do mesmo modo, a edição da Lei n.º 12.990/2014, que disciplina a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para ingresso nos cargos da administração pública federal, direta e indireta, trouxe luz ao tema.

Em 06/06/2011, no âmbito do Poder Executivo estadual, foi editado o Decreto n.º 43.007, que previu a reserva de vagas para negros e indígenas nos concursos públicos destinados ao provimento de cargos da administração direta e de entidades da administração indireta no Estado do RJ.

Logo em seguida, a matéria foi disciplinada na Lei estadual n.º 6067/2011, que destinou vagas nos concursos públicos do Poder Executivo estadual e entidades da sua administração indireta para a população negra e indígena. A norma chegou a ser impugnada por meio de representação de inconstitucionalidade promovida pelo Sr. Flavio Nantes Bolsonaro (autos n.º 0059568-59.2011.8.19.0000), mas o órgão especial do TJRJ afirmou a constitucionalidade material do diploma legal.

Por fim, foi editada a Lei n.º 6740/2014, a qual ampliou a reserva de vagas para concursos também dos Poderes Legislativo e Judiciário, além do Ministério Público e Tribunal de Contas. Mais uma vez, houve o questionamento da constitucionalidade da normativa perante o TJRJ (autos n.º 0025273-88.2014.8.19.0000), por iniciativa do Procurador Geral de Justiça.

Nesta ocasião, o órgão especial do tribunal entendeu pela existência de vício de ordem formal (vício de iniciativa legislativa) na lei atacada, mas o Supremo Tribunal Federal reformou o acórdão de piso, ao entender que a matéria tratada na Lei n.º 6.740/2014 decorreria diretamente do texto constitucional, a afastar o vício de iniciativa sustentado pelo TJRJ.

A referida decisão transitou em julgado aos 28/03/2019, razão pela qual a Lei n.º 6.740/2014 encontra-se em plena vigência.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

Embora não haja previsão expressa na Lei n.º 6.740/2014, de reserva de vagas nos concursos da Defensoria Pública do Estado – uma vez que esta é instituição autônoma que não pode ser entendida como integrante do Poder Executivo nem mesmo como entidade da sua administração indireta (art. 134, §2º, CRFB/88, e art. 179, §1º, da CERJ) –, a referida legislação é passível de **aplicação analógica**, à míngua de outra previsão legal específica. Assim também a legislação federal sobre o assunto - Lei n.º 12.990/2014.

Contudo, é relevante assinalar que, nos termos do voto prolatado pelo Ministro Edson Fachin no julgamento do RE n.º 1.126.247/RJ, a matéria pertinente ao sistema de cotas raciais **decorre diretamente do texto constitucional**, mais especificamente do direito fundamental à igualdade – que tem aplicação imediata, a teor do art. 5º, §1º, CRFB/88 – e ainda do disposto no art. 37, CRFB/88, sobre o acesso aos cargos, empregos e funções públicas. Portanto, a implementação do sistema de cotas raciais nos concursos da Defensoria Pública **não depende de previsão legal específica, nem mesmo da iniciativa legislativa reservada ao Defensor Público Geral do Estado** (art. 181 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro).

Assim, é possível concluir que a implementação do sistema de cotas raciais pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e seu contínuo monitoramento e aprimoramento decorrem de **aplicação direta do texto constitucional** (art. 5º, *caput* e §1º, art. 37, CRFB/88), bem como do recurso à aplicação analógica da Lei estadual n.º 6.740/2014, bem como da Lei Federal n.º 12.990/2014, ante a inexistência de previsão específica que alcance a Defensoria Pública, instituição estadual dotada de autonomia administrativa (omitida no *caput* do art. 1º da Lei n.º 6.740/2014/RJ).

Por fim, é oportuno mencionar os dois precedentes paradigmáticos do Supremo Tribunal Federal, que também oferecem importantes parâmetros normativos para a aplicação do sistema de cotas raciais em concursos públicos.

No primeiro deles, a **ADPF n.º 186/DF**, o Plenário da Corte apreciou a constitucionalidade material desta modalidade de política de ação afirmativa, adotada no âmbito do ensino universitário. No julgamento, os ministros acompanharam por unanimidade o voto do Relator, o Min. Ricardo Lewandowski, em acórdão assim ementado:

*EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º,*



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

*I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE.*

*I – Não contrária – ao contrário, prestigia – o **princípio da igualdade material**, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de **ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares.***

*II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade.*

*III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a **constitucionalidade das políticas de ação afirmativa.***

*IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico- raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro.*

*V - Metodologia de seleção diferenciada **pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais** ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição.*

*VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes.*

*VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o*



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

*espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos.*

*VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente.*

*(Plenário do STF, Relator Min. Ricardo Lewandowski, Data de Julgamento: 26/04/2012, acórdão publicado no DJE em 20/10/2014). Grifamos.*

Por outro lado, no julgamento da **ADC 41/DF**, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a **validade da Lei n.º 12.990/2014**, que reserva vagas à população negra nos concursos da administração pública federal. Relatada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, a ação declaratória de constitucionalidade analisou, para além da compatibilidade do sistema de cotas raciais com o princípio constitucional da igualdade, outros aspectos do regime de seleção diferenciado, como o critério de heteroidentificação e a ordem de nomeação dos aprovados. A ementa do acórdão prolatado pelo órgão Pleno do tribunal tem o seguinte teor:

**EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO.**

**1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos** no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos.

*1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está **em consonância com o princípio da isonomia**. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.*

*1.2. Em segundo lugar, **não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência**. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, **a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência,***



**contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.**

1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o **princípio da proporcionalidade** em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei n° 12.990/2014.

2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é **constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos**. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de **heteroidentificação** (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), **desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa**.

3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) **os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos**; (ii) **a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público** (não apenas no edital de abertura); (iii) **os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa**, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) **a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas**.

4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei n° 12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”.



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

(Plenário do STF, Relator Min. Luís Roberto Barroso, Data de Julgamento: 08/06/2017, acórdão publicado no DJE em 17/08/2017). Grifamos.

## II.C. LEVANTAMENTO DE DADOS SOBRE O SISTEMA DE COTAS NOS CONCURSOS DA DPRJ

*O defensor público geral do Rio, Nilson Bruno, que é negro, acredita que a medida democratizará o acesso a um grupo que não tem condições financeiras para se preparar para um concurso como esse.<sup>11</sup>*

Desde a realização do XXIV Concurso para ingresso na classe inicial da carreira, no ano de 2012, tem sido prevista nos regulamentos e editais a reserva de 20% das vagas para as pessoas negras e indígenas que assim se autodeclararem, com fundamento na Lei estadual n.º 6.067/2011.

Contudo, a disciplina do XXIV e XXV concursos (Deliberação CS DPGE n.º 84 de 23 de janeiro de 2012 e Deliberação CS DPGE n.º 95 de 31 de janeiro de 2014) concursos **não apresentava qualquer critério diferenciado de avaliação do mérito** dos candidatos em cada uma das etapas do concurso, esvaziando, assim, a previsão de reserva de vagas.

Este fato, considerada a tradição dos certames das carreiras jurídicas – em que é comum que o número de candidatos aprovados seja inferior ao número de vagas oferecidas, haja vista o elevado grau de dificuldade exigido nas provas – representa uma enorme distorção do sistema de cotas raciais, uma vez que, na prática, prevalece pura e simplesmente o critério de mérito, apesar da reserva de vagas prevista em tese.

Tais constatações conduziram à decisão da administração superior da Defensoria Pública de modificar alguns pontos do regulamento do XXVI Concurso (Deliberação CS/DPGE n.º 123 de 24 de novembro de 2017), tais como a previsão de **notas de corte diferenciadas** na primeira fase do certame (art. 49 do regulamento), com vistas a ampliar as oportunidades de concorrência daqueles que optassem por se candidatar às vagas reservadas, e a previsão da **comissão de heteroidentificação** (art. 23, §4º, do regulamento).

<sup>11</sup> Trecho de entrevista concedida pelo então Defensor Público Geral do Estado, o Sr. Nilson Bruno, ao site “Consultor Jurídico”, aos 25/01/2012. Matéria disponível na íntegra em: <<https://www.conjur.com.br/2012-jan-25/concurso-defensoria-rio-janeiro-cotas-negros-indigenas>>, acesso aos 30/01/2020, às 17h12min.





Entretanto, mais uma vez os obstáculos à implementação do sistema de cotas raciais resultaram na aprovação exclusiva de candidatos optantes pela ampla concorrência (exceto quanto a uma única aprovação nas vagas reservadas às pessoas com deficiência), restando não providas as vagas reservadas aos cotistas.

São os seguintes os dados pertinentes ao XXVI concurso, apresentados pela Exma. 2ª Subdefensora Pública Geral do Estado ao GT Afirmativas (0294810):

Cotas	Pessoa com Deficiência	Negros e Indígenas	Hipossuficientes
Total de inscritos	32	276	17
Ausentes na Prova preliminar	5	53	6
Aprovados na Prova preliminar	2	8	1
Aprovados na 1ª Prova Escrita Específica	2	4	0
Aprovados 2ª Prova Escrita Específica	1	1	0
Aprovados 3ª Prova Escrita Específica	1	0	0
Aprovados Provas Orais	1	0	0

Vale notar que o concurso, que contou 4.398 inscritos, teve um número bastante reduzido de inscrições para concorrência às vagas reservadas (apenas 32 pessoas com deficiência, 276 pessoas negras ou indígenas e 17 pessoas hipossuficientes – menos de 10% do total de inscritos).

Chama atenção também o reduzido número de cotistas que obtiveram êxito a partir da primeira etapa do certame: apenas 2 aprovados nas vagas reservadas às pessoas com deficiência, 8 nas vagas pertinentes aos negros e indígenas e 1 aprovação nas vagas destinadas aos hipossuficientes.

De fato, o próprio modelo de inscrições e a primeira etapa do concurso parecem constituir fatores importantes de desestímulo e barreira aos candidatos cotistas, o que sugere **ampla revisão do formato das inscrições e também das provas.**



## II.D. ANÁLISE COMPARATIVA DOS MODELOS DE SISTEMAS DE COTAS ADOTADOS EM OUTRAS DEFENSORIAS PÚBLICAS BRASILEIRAS

É possível considerar que a adoção de sistema de cotas raciais em concursos públicos para ingresso na carreira da Defensoria Pública em todo o país encontra-se em processo de implementação. Diversas unidades da federação já adotam a reserva de vagas para a população negra e indígena, mas na maioria dos Estados ainda não existe a previsão de qualquer política de ação afirmativa com o fito de promover equidade racial no acesso aos cargos da carreira.

A tabela comparativa a seguir exhibe dados relativos aos últimos editais de concursos públicos de cada uma das unidades defensoriais existentes no país:

	UNIDADE DA FEDERAÇÃO	PREVÊ SISTEMA DE COTAS?	EDITAL/REGULAMENTO DO CONSELHO SUPERIOR	PERCENTUAL RESERVADO PARA NEGROS E INDÍGENAS
1	AC	Não		
2	AL	Não		
3	AM	Não		
4	AP	Não		
5	BA	Sim	2016	30%
6	CE	Não		
7	DF	Não		
8	ES	Sim	2016	20%
9	GO	Não		
10	MA	Sim	2018	20%
11	MT	Não		
12	MS	Sim	2014	13%
13	MG	Sim	2018	20%
14	PA	Não		
15	PB	Não		
16	PR	Sim	2019	20%
17	PE	Não		
18	PI	Não		
19	RJ	Sim	2017	20%
20	RN	Não		
21	RS	Sim	2018	24%
22	RO	Não		
23	RR	Não		
24	SC	Não		
25	SP	Sim	2019	20%
26	SE	Sim	2018	20%
27	TO	Sim	2016	20%
28	DPU	Sim	2017	25%



É interessante observar que, de forma pioneira, a Defensoria Pública do Estado do Tocantins previu, por meio da Resolução CSDP n.º 147 de 07 de outubro de 2016, reserva de vagas não somente para negros e índios, mas também para **quilombolas** nos concursos públicos realizados no âmbito da instituição.

Na solicitação contida no documento (0305639), a Exma. Chefe de gabinete do Defensor Público Geral determinou a expedição de ofícios às Defensorias Públicas Estaduais, com o intuito de comparar o **índice de participação e aprovação** de candidatos optantes pelos sistemas de cotas nas diversas unidades da federação.

Foram obtidas as seguintes respostas:

<b><u>Defensoria Pública</u></b>	<b><u>Último certame</u></b>	<b><u>Sistema cotas raciais</u></b>	<b><u>Número total de inscritos</u></b>	<b><u>Número de cotistas inscritos</u></b>	<b><u>Número de vagas reservadas providas</u></b>
Distrito Federal (0305645)	II Concurso	Não.	10.263	227 pessoas com deficiência	Em andamento.
Acre (0306291)	2017	Não	1.277	18 pessoas com deficiência	0
Pernambuco (0308974)	2017	Não	11.243	121 pessoas com deficiência	3
Mato Grosso (0309683)	2015	Não	4.161	51 pessoas com deficiência	1
Amazonas (0310372)	2017	Não	2.986	40 pessoas com deficiência	0
Paraná (0313865)	2017	Sim	Não informado	Não informado.	Informa-se apenas que o certame



					reservou 2 vagas para PCD e 1 vaga para afrodescendentes.
Mato Grosso do Sul (0313870)	2012	Sim	Não Informado	8 pessoas com deficiência, 122 negros e 5 índios	1 pessoa com deficiência 5 negros
	2014	Sim	Não Informado	29 pessoas com deficiência, 155 negros e 6 índios	11 negros
DPU (0316112)	2017	Sim	12.548	187 pessoas com deficiência, 1720 negros, 20 indígenas	1 pessoa com deficiência 7 negros
Bahia (0316657)	2016	Sim	6.571	96 pessoas com deficiência 1.012 negros	02 pessoas com deficiência e 32 negros (*menção de que 12 apenas figuravam na lista destinada às cotas raciais)



Minas Gerais (0322246)	2019	Sim	-	-	Concurso em andamento
Alagoas (0338315)	2017	Não	2.986	49 pessoas com deficiência	03 pessoas com deficiência

Dentre as informações recebidas pela Chefia de gabinete acerca do índice de aprovação de cotistas, merece registro o resultado exitoso apresentado pelos Estados da **Bahia** e **Mato Grosso do Sul**, bem como pela **Defensoria Pública da União**.

Passemos à análise mais detida dos respectivos editais, a fim de trazer à realidade da Defensoria Pública do RJ a disciplina mais adequada possível à diversificação étnico-racial no recrutamento de Defensores e Defensoras Públicos:

*DPU, edital n.º 1 de 12 de junho de 2017*

- Primeira fase consistente em prova objetiva, contendo 50 itens (para julgamento “certo” ou “errado”) por cada Banca Examinadora (total de 200 itens, com o valor positivo ou negativo de 0,50 ponto para cada); critério de aprovação: será considerado aprovado na prova objetiva o candidato que obtiver o mínimo de 7,50 pontos em cada grupo das áreas de conhecimento (o que corresponde ao acerto de 15 itens por grupo ou a 30% de acertos por banca) e for classificado até as posições a seguir:

Ampla concorrência	Pessoa com deficiência	Candidatos negros	Candidatos indígenas
210 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	60 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>

- Segunda fase composta de quatro provas dissertativas escritas: cada prova consiste em cinco questões no valor de 3,00 pontos cada, mais uma peça judicial ou dissertação no valor de 10,00 pontos; critério de aprovação é a obtenção de nota mínima de 10,00 pontos em cada prova dissertativa (40% de acertos) e mínimo de 60,00 pontos no conjunto das provas dissertativas (média de 60% de acertos); não houve previsão de nota de corte nas provas dissertativas, sendo convocados para as provas orais todos os aprovados na segunda fase;
- Terceira fase consistente em quatro provas orais que valerão cada uma 25,00 pontos; o critério de aprovação considerou aprovados aqueles que obtivessem



no mínimo 10,00 pontos em cada prova oral (40% de acertos) e o mínimo de 60,00 pontos no conjunto das provas orais (média de 60% de acertos);

- Oferecimento de 17 vagas para ampla concorrência, 2 vagas PCD, 5 vagas candidatos negros e 1 vaga candidatos indígenas;
- Previsão de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos e de garantia de arredondamento do percentual de vagas reservadas caso este resulte em número decimal (ver Resolução CS DPU n.º 135/2017 - 5% pessoas indígenas e 20% pessoas negras, documento anexo); não há previsão da ordem de nomeação no edital, nem na resolução CSDPU;
- Previsão de comissão de heteroidentificação, composta de três integrantes, distribuídos por gênero e cor e, preferencialmente naturalidade; a avaliação considerará o fenótipo apresentado pelo candidato na apresentação e será considerado negro o candidato assim reconhecido por pelo menos um dos membros da comissão;

*DPBA, edital n.º 1 de 2016, com 3 fases eliminatórias*

- Primeira fase consistente em prova objetiva, contendo 100 questões objetivas de múltipla escolha com 5 alternativas cada, versando sobre as matérias das quatro bancas examinadoras; critério de aprovação: será considerado aprovado na prova objetiva o candidato que obtiver o mínimo de 25% de acertos em cada bloco de questões e 60% de acertos no total e for classificado até as posições a seguir:

Ampla concorrência	Pessoa com deficiência	Candidatos negros
240 <sup>a</sup>	12 <sup>a</sup>	72 <sup>a</sup>

- Segunda fase composta de duas provas dissertativas escritas: cada prova consiste em duas questões no valor de 2,50 pontos cada, mais uma peça processual no valor de 5,00 pontos; critério de aprovação é a obtenção de nota mínima de 5,00 pontos em cada prova dissertativa (50% de acertos); não houve previsão de nota de corte nas provas dissertativas, sendo convocados para as provas orais todos os aprovados na segunda fase;
- Terceira fase consistente em prova oral que valerá 10,00 pontos; critério de aprovação é a obtenção de nota mínima de 5,00 pontos (50% de acertos); não houve previsão de nota de corte nas provas orais;
- Oferecimento de 11 vagas para ampla concorrência, 1 vaga PCD, 5 vagas candidatos negros;



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

- Previsão de alternância na ordem de nomeação e de garantia de arredondamento do percentual de vagas reservadas, caso este resulte em número decimal;
- Previsão da ordem de nomeação dos candidatos cotistas, conforme Resolução CS DPBA n.º 03/2016 – exibida no anexo I tabela orientadora da ordem de nomeação, sendo reservada ao candidato negro a 3ª vaga, a 6ª vaga, a 9ª vaga, a 12ª vaga e assim sucessivamente (observar que no edital há reserva do percentual de 30%);
- Previsão de comissão de heteroidentificação composta por três integrantes, todos indicados pelo CSDP e designados pelo DPG, sendo um (a) Defensor (a) Público (a) e outras duas pessoas de notório saber na área; é garantida à ADEP (BA) e à Ouvidoria a sugestão de 2 nomes; a comissão levará em consideração a fenotipia do candidato (a) ou a ascendência direta de familiares do (a) candidato (a);

*DPMS, edital n.º 1 de 2016, com 3 fases eliminatórias*

- Primeira fase consistente em prova objetiva, contendo 100 questões sobre as matérias discriminadas no edital; critério de aprovação: aproveitamento igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) das questões formuladas e estiver entre os classificados em número correspondente a 6 (seis) vezes o número de cargos de Defensor Público na classe de Defensor Público Substituto, ultrapassando-se tal limite apenas para a inclusão de candidatos empatados em último lugar e de candidatos cotistas;
- Segunda fase composta de três provas dissertativas escritas: sendo uma prova teórica composta de 05 questões, uma prova de prática civil composta de 01 questão e uma prova prática penal composta de 01 questão; critério de aprovação é a obtenção de nota igual ou superior a 5 (cinco) em cada uma delas, ou seja, tanto na prova de questões teóricas como na prática, e a nota final desta etapa será a média aritmética das 2 (duas) provas, a teórica e a prática, sendo esta última composta de 2 (duas) peças escritas; não há previsão de nota de corte;
- Terceira fase consistente em provas orais de arguição e de tribuna, sendo considerado aprovado o candidato com nota igual ou superior a 5 (cinco) pontos nas provas orais;
- Previsão de reserva de 5% de vagas para pessoas com deficiência, 10% das vagas para pessoas negras e 3% das vagas para pessoas indígenas;



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

- Caso a aplicação do percentual resulte em número fracionário, será desprezada a fração, se houver;
- A proporcionalidade de que trata o Programa de Reserva de Vagas será processada na época das nomeações, quando, levando-se em conta o número de candidatos aprovados e apurada a quantidade de vagas efetivamente existentes dentre as disponibilizadas neste Regulamento, observar-se-á que: a) a cada fração de 20 (vinte) candidatos, a vigésima vaga fica destinada a candidato com deficiência aprovado; b) a cada fração de 10 (dez) candidatos, a décima vaga fica destinada a candidato negro aprovado; c) a cada fração de 33 (trinta e três) candidatos, a trigésima terceira vaga fica destinada a candidato indígena aprovado;
- Previsão de comissão de heteroidentificação presidida pelo DPG, constituída por 2 Defensores Públicos estáveis na carreira, 1 representante da Coordenadoria de Políticas para Promoção da Igualdade Racial da Secretaria de Estado de Governo, 1 representante do Fórum Permanente das Entidades do Movimento Negro de MS e 1 representante do Conselho Estadual dos Direitos do Negro; são considerados para a avaliação: as informações prestadas no ato de inscrição, o histórico social espontaneamente informado em relação a si mesmo e seus familiares, o confronto da autodeclaração com papéis e documentos escritos, as características fenotípicas visíveis.

### III. CONSOLIDAÇÃO DAS PROPOSTAS

À luz do diagnóstico dos resultados do XXVI Concurso da DPRJ, da ampla pesquisa realizada nestes autos pelos membros do GT Afirmativas e da análise comparada dos mais diversos modelos de concurso público adotados para ingresso à carreira da Defensoria Pública, a Coordenação do NUCORA passa a sugerir à administração superior as seguintes modificações no regulamento do próximo certame a ser realizado pela DPRJ.

Apresentam-se as sugestões em formato de tabela, destacado na cor vermelha o texto proposto, de forma a permitir o cotejo entre o modelo anterior de regulamento (Deliberação CS/DPGE n.º 123 de 24 de novembro de 2017) e a redação atualmente sugerida pelo NUCORA.

Ao final de cada subtítulo, é possível encontrar a fundamentação detalhada das propostas apresentadas.




**III.A. QUANTO À COMPOSIÇÃO DAS BANCAS EXAMINADORAS**

<b>COMPOSIÇÃO DAS BANCAS EXAMINADORAS</b>	
<b>Regulamento do XXVI Concurso</b>	<b>Redação Proposta</b>
<b>CAPÍTULO III</b> <b>DAS BANCAS EXAMINADORAS</b> (...)	<b>CAPÍTULO III</b> <b>DAS BANCAS EXAMINADORAS</b> (...)
<p>Art. 12 - As provas do Concurso serão prestadas pelos(as) candidatos(as) com inscrições deferidas, perante as Bancas Examinadoras designadas pelo Conselho Superior da Defensoria Pública.</p> <p>Art. 13 - Compete às Bancas Examinadoras a elaboração de questões, seu exame e avaliação, no âmbito de suas matérias, conforme especifica o § 1º deste artigo.</p> <p>§ 1º - Serão três as Bancas Examinadoras:</p> <p>Banca I - Direito Civil, Direito Processual Civil, Tutela Coletiva, Direito Empresarial, Princípios Institucionais da Defensoria Pública;</p> <p>Banca II - Direito Penal, Direito Processual Penal, Criminologia, Execução Penal;</p> <p>Banca III - Direito Constitucional, Administrativo, Direito da Criança e do Adolescente, Direitos Humanos de pessoas em situação de vulnerabilidade.</p> <p>§ 2º - Cada Banca será integrada por 04 (quatro) examinadores(as), no mínimo, e 2 (dois) suplentes, sendo escolhido pela Coordenação do Concurso um (uma) dentre os(as) titulares para presidi-la.</p> <p>§ 3º - Integrará uma das Bancas Examinadoras um(a) advogado (a) indicado pelo Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil (RJ), assim sua respectiva suplência.</p> <p><del>§ 4º - Poderão compor as Bancas Examinadoras juristas notáveis indicados pela Comissão do Concurso.</del></p>	<p>Art. 12 - As provas do Concurso serão prestadas pelos(as) candidatos(as) com inscrições deferidas, perante as Bancas Examinadoras designadas pelo Conselho Superior da Defensoria Pública.</p> <p>Art. 13 - Compete às Bancas Examinadoras a elaboração de questões, seu exame e avaliação, no âmbito de suas matérias, conforme especifica o § 1º deste artigo.</p> <p>§ 1º - Serão três as Bancas Examinadoras:</p> <p>Banca I - Direito Civil, Direito Processual Civil, Tutela Coletiva, Direito Empresarial, Princípios Institucionais da Defensoria Pública;</p> <p>Banca II - Direito Penal, Direito Processual Penal, Criminologia, Execução Penal;</p> <p>Banca III - Direito Constitucional, Administrativo, Direito da Criança e do Adolescente, Direitos Humanos de pessoas em situação de vulnerabilidade.</p> <p>§ 2º - Cada Banca será integrada por 04 (quatro) examinadores(as), no mínimo, e 2 (dois) suplentes, sendo escolhido pela Coordenação do Concurso um (uma) dentre os(as) titulares para presidi-la.</p> <p>§ 3º - Integrará uma das Bancas Examinadoras um(a) advogado (a) indicado pelo Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil (RJ), assim sua respectiva suplência.</p> <p><b>§ 4º - Sem prejuízo do disposto no §3º, cada Banca Examinadora deverá ser integrada por, no mínimo, um examinador externo à carreira da Defensoria Pública, indicado pela Comissão do Concurso.</b></p>



§5º Deverá ser observada a paridade de gênero e raça pelo Conselho Superior, na designação dos integrantes das Bancas Examinadoras.

As modificações aqui apresentadas têm sua origem em sugestões das lideranças do movimento negro organizado, que sustentaram nos diálogos com a DPRJ a necessidade de se pluralizar o perfil das bancas examinadoras.

Entende esta coordenação que, além de assegurar paridade participativa na composição das bancas examinadoras, os critérios racial e de gênero e a presença mínima de membros externos à carreira da Defensoria Pública são medida salutares, capazes de influenciar também o resultado final do concurso público.

### III.B. QUANTO ÀS VAGAS RESERVADAS PARA NEGROS E INDÍGENAS

RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS E INDÍGENAS	
Regulamento do XXVI Concurso	Redação Proposta
<p><b>CAPÍTULO VII</b>  <b>DAS VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, NEGROS, INDÍGENAS E POPULAÇÃO COM HIPOSSUFICIENCIA ECONÔMICA</b>            (...)</p> <p>Art. 23 - Serão reservadas 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no Concurso às pessoas negras ou indígenas que facultativamente declarem tal condição no momento da inscrição provisória para fins do disposto na Lei Estadual 6.067/2014.</p> <p><del>§1º - Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos(as) negros(as) ou indígenas aprovados(as) para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos(as) demais candidatos(as) aprovados(as), observada a ordem de classificação;</del></p> <p><del>§2ª - Os(as) candidatos(as) negros(as) ou</del></p>	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  <b>DAS VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, NEGROS, INDÍGENAS E POPULAÇÃO COM HIPOSSUFICIENCIA ECONÔMICA</b>            (...)</p> <p>Art. 23 - Serão reservadas 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no Concurso às pessoas negras ou indígenas que facultativamente <b>autodeclarem</b> tal condição no momento da inscrição provisória.</p> <p><b>§1º - Para concorrer às vagas reservadas, o(a) candidato(a) deverá, no ato da inscrição provisória, optar por concorrer às vagas reservadas à população negra ou indígena, preenchendo autodeclaração de que é preto, pardo ou indígena, conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.</b></p>



~~indígenas concorrerão à totalidade das vagas ordinariamente oferecidas no Concurso, somente se utilizando da reserva referida no caput se forem aprovados(as) e não alcançarem classificação que os habilite à próxima etapa e nomeação dentro da ampla concorrência;~~

~~§3º - O candidato (a) que declarar, sob pena da lei, que pertence à população negra ou indígena e desejar concorrer às vagas reservadas está ciente de que, se aprovado no certame, deverá submeter-se à entrevista prevista no parágrafo 4º deste artigo.~~

~~§4º - Os(as) candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as) ou indígenas serão entrevistados presencialmente por Comissão Especial para avaliação das declarações de pertencimento à população negra ou indígena, constituída por três pessoas de notório saber na área, engajamento na atuação de igualdade racial e representatividade de gênero e raça indicadas e aprovadas pela Comissão do concurso.~~

§2º - A autodeclaração referida no §1º terá validade tão somente para este concurso público.

§3º - O(A) candidato(a) autodeclarado negro(a) será convocado(a) para entrevista pessoal com a Comissão Especial destinada a avaliar o seu pertencimento à população negra, nos termos do disposto no artigo 24 deste regulamento.

§4º - O(A) candidato(a) autodeclarado indígena será convocado(a) para entrega da documentação descrita no artigo 25 deste regulamento, para confirmação de seu pertencimento à população indígena.

§5º - Os(as) candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as) ou indígenas concorrerão à totalidade das vagas ordinariamente oferecidas no concurso, somente se utilizando da reserva referida no caput se forem aprovados(as) e não alcançarem classificação que os habilite à próxima etapa e à nomeação dentro da ampla concorrência.

§6º - Em todas as etapas do concurso será publicada lista específica com os aprovados que concorrem às vagas reservadas à população negra e indígena, além da listagem geral com os aprovados da ampla concorrência.

§7º - Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos(as) autodeclarados negros(as) ou indígenas aprovados(as) para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos(as) demais aprovados(as), observada a ordem de classificação.

§8º - As vagas previstas no edital de abertura do concurso e as que vierem a



ser criadas no prazo de validade do mesmo serão providas na forma prevista na Deliberação CSDP n.º X.

Art. 24 - Os(as) candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as) aprovados(as) nas Provas Escritas Específicas serão convocados para entrevista pessoal pela Comissão Especial de avaliação das autodeclarações de pertencimento à população negra.

§1º A Comissão Especial referida no *caput* será constituída por cinco membros, distribuídos da forma a seguir: um representante da Coordenação do Concurso; um representante da Ouvidoria da Defensoria Pública; um representante do Grupo de Trabalho de Ações Afirmativas (Resolução DPGE n.º 887/2017) e dois representantes da sociedade civil, indicados pela Coordenação do Concurso.

§2º Deverá ser observada na composição da Comissão Especial referida no *caput* representatividade regional compatível com as características étnico-raciais da população do Estado do Rio de Janeiro, bem como a presença majoritária de mulheres.

§3º Após a divulgação do resultado final das Provas Escritas Específicas, a Comissão Especial realizará a entrevista mencionada no *caput*, convocada em edital próprio, com todos os(as) candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as) aprovados(as) na listagem específica de concorrência às vagas reservadas.

§4º A entrevista pessoal mencionada no *caput* terá a finalidade específica e exclusiva de se avaliar o fenótipo dos(as) candidatos(as) e será filmada para fins de registro da avaliação e será de uso exclusivo da Comissão Especial de avaliação das autodeclarações.



§5º As entrevistas serão realizadas com a presença de pelo menos três membros da Comissão Especial e as autodeclarações serão confirmadas caso sejam reconhecidas pela maioria dos presentes.

§6º Das decisões da que não confirmarem a condição do candidato(a) autodeclarado(a) negro(a), caberá recurso, no prazo de 05 (cinco) dias, para o colegiado da própria Comissão Especial, composto por seus cinco membros, que julgará o recurso com base no registro audiovisual da entrevista.

§7º Caso tenham obtido pontuação para figurar na lista de aprovados da ampla concorrência nas fases anteriores do concurso, os (as) candidatos(as) que não tiverem sua autodeclaração confirmada pela Comissão Especial ou não comparecerem à entrevista referida neste artigo poderão prosseguir no certame, mas passarão a concorrer apenas às vagas destinadas à ampla concorrência.

§8º Caso não tenham obtido pontuação para figurar na lista de aprovados da ampla concorrência nas fases anteriores do concurso, os (as) candidatos(as) que não tiverem sua autodeclaração confirmada pela Comissão Especial ou não comparecerem à entrevista referida neste artigo serão eliminados do concurso.

Art. 25 - Os(as) candidatos(as) autodeclarados(as) indígenas(as) aprovados(as) nas Provas Escritas Específicas serão convocados para comprovar o pertencimento à população indígena perante a Comissão Especial mencionada no artigo anterior, o que será realizado por meio da apresentação de ao menos um dos seguintes documentos:  
I – declaração de sua respectiva comunidade sobre sua condição de pertencimento étnico, assinada por pelo



menos duas lideranças reconhecidas;  
 II – documento emitido pela FUNAI que ateste sua condição.

§1º Das decisões que não confirmarem a condição do candidato(a) autodeclarado(a) indígena, caberá recurso, no prazo de 05 (cinco) dias, para o colegiado da própria Comissão Especial, composto por seus cinco membros.

§2º Caso tenham obtido pontuação para figurar na lista de aprovados da ampla concorrência nas fases anteriores do concurso, os (as) candidatos(as) que não tiverem sua autodeclaração confirmada pela Comissão Especial ou não apresentarem a documentação prevista neste artigo poderão prosseguir no certame, mas passarão a concorrer apenas às vagas destinadas à ampla concorrência.

§3º Caso não tenham obtido pontuação para figurar na lista de aprovados da ampla concorrência nas fases anteriores do concurso, os (as) candidatos(as) que não tiverem sua autodeclaração confirmada pela Comissão Especial ou não apresentarem a documentação referida neste artigo serão eliminados do concurso.

As alterações sugeridas no subtítulo “Das vagas reservadas para negros e indígenas” têm o objetivo de conferir maior **transparência** aos critérios de seleção dos beneficiários do sistema de cotas raciais, além estabelecer mecanismos de **controle e prevenção de fraudes** e assegurar o direito ao **contraditório e ampla defesa** dos candidatos.

Outro ponto importante é a distinção entre o modo de comprovação do fenótipo para os candidatos autodeclarados negros e o modo de comprovação do pertencimento étnico para os autodeclarados indígenas.

Tomou-se por base aqui, além dos editais dos certames considerados exitosos, já mencionados no capítulo II deste parecer, revisão bibliográfica sobre o tema da heteroidentificação (ver, por todos, DIAS, G. R. M. e TAVARES JR, P. R. F. (org.)



*Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*, Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018).

No art. 23, §8º, há menção a uma futura Deliberação a ser editada pelo Conselho Superior, o que é objeto de nossas considerações no capítulo IV abaixo.

### III.C. QUANTO À PRIMEIRA ETAPA DO CONCURSO: PROVA OBJETIVA

PROVA OBJETIVA	
Regulamento do XXVI Concurso	Redação Proposta
<p align="center"><b>CAPÍTULO X</b></p> <p align="center"><b>DA PROVA ESCRITA PRELIMINAR</b></p> <p>Art. 48 – A Prova Escrita Preliminar será constituída de questões que poderão abranger algumas ou todas as matérias das disciplinas de que tratam o art. 3º deste Regulamento, em conformidade com a relação de pontos, para respostas concisas, em espaço delimitado no papel oficial.</p> <p>Parágrafo Único – Cada prova será apreciada por, no mínimo, dois membros das Bancas Examinadoras, cada qual atribuindo graus às questões que houver formulado a respectiva banca, resultando a nota da prova, graduada de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, da soma das médias aritméticas dos graus atribuídos pelos examinadores a cada questão formulada.</p> <p>Art. 49 – Será considerado(a) habilitado(a) candidato(a) que lograr obter 50 (cinquenta) pontos ou mais na prova escrita preliminar e simultaneamente for classificado:</p> <p>I. até 338ª colocação na lista de ampla concorrência;</p> <p>II. até 26ª colocação na lista própria dos que concorrem às vagas reservadas aos candidatos(as) com deficiência, observado artigo 22§5º;</p> <p>III. até 104ª na lista própria dos que concorrem às vagas reservadas aos candidatos negros e índios, observado artigo 23§2º;</p>	<p align="center"><b>CAPÍTULO X</b></p> <p align="center"><b>DA PRIMEIRA ETAPA - PROVA OBJETIVA</b></p> <p align="center"><b>(...)</b></p> <p>Art. 48 - A Prova Objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, será constituída de 90 (noventa) questões de múltipla escolha, que poderão abranger algumas ou todas as matérias das disciplinas de que tratam o art. 3º deste Regulamento, em conformidade com a relação de pontos.</p> <p>Art. 49 – Será considerado(a) habilitado(a) na primeira etapa o(a) candidato(a) que preencher os seguintes requisitos:</p> <p>I - lograr obter 27 acertos ou mais na Prova Objetiva e simultaneamente for classificado até 350ª colocação na lista de ampla concorrência e os empatados nesta posição;</p> <p>II - lograr obter 27 acertos ou mais na Prova Objetiva no tocante às vagas reservadas aos candidatos(as) com deficiência;</p> <p>III - lograr obter 27 acertos ou mais na Prova Objetiva no tocante às vagas reservadas aos candidatos negros e</p>



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

~~IV. até 52ª na lista própria dos que concorrem às vagas reservadas à população com hipossuficiência econômica, observado artigo 24, §1º.~~

§1º. As pessoas empatadas na última colocação serão consideradas habilitados a prosseguir no certame.

~~§2º Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos(as) com deficiência, negros (as) ou indígenas aprovados(as) para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos(as) demais candidatos(as) aprovados(as), observada a ordem de classificação e considerando-se todos os(as) candidatos(as) empatados na última posição.~~

índios;

IV - lograr obter 27 acertos ou mais na Prova Objetiva no tocante às vagas reservadas à população com hipossuficiência econômica.

Como visto no capítulo II acima, nas unidades da federação que têm obtido êxito no preenchimento das vagas reservadas pelos sistemas de cotas raciais, é uma regra a adoção do modelo de **prova objetiva** na primeira etapa do concurso.

Ademais, como apurado pela 2ª Subdefensora Geral nestes autos, os maiores obstáculos identificados para a participação dos candidatos cotistas no XXVI concurso da DPRJ foram precisamente o formato das inscrições e a **prova preliminar escrita**, que implicou na reprovação de 268 dos 276 candidatos que concorriam às vagas reservadas para negros e indígenas.

Nesse sentido, à luz dos modelos de edital analisados, sugere o NUCORA a adoção de prova do tipo objetiva na primeira fase, de modo a maximizar a participação dos candidatos autodeclarados negros e indígenas nas demais etapas do certame.

Além da adoção de prova de múltipla escolha, para alcançar o resultado de participação mais ampla na segunda etapa do concurso, propõe esta Coordenação seja eliminada qualquer tipo de cláusula de barreira (nota de corte ou nota média) na prova objetiva quanto aos candidatos que concorrem às vagas reservadas.

Assim, diferentemente da ampla concorrência (em que se habilitarão somente os 350 primeiros classificados), ao grupo que concorre às vagas reservadas à





população negra e indígena, assim como os hipossuficientes e pessoas com deficiência, bastaria preencher a nota mínima para alcançar aprovação na primeira etapa.

O percentual de 30% de acertos foi o requisito mínimo mais abrangente observado também em outros concursos públicos, critério razoável para a aferição preliminar de um conhecimento geral dos candidatos, que serão melhor avaliados durante a segunda etapa do concurso.

### III.D. QUANTO À SEGUNDA ETAPA DO CONCURSO: PROVAS ESCRITAS ESPECÍFICAS

PROVAS ESCRITAS ESPECÍFICAS	
Regulamento do XXVI Concurso	Redação Proposta
<b>CAPÍTULO XI</b> <b>DAS PROVAS ESCRITAS</b> <b>ESPECÍFICAS</b>	<b>CAPÍTULO XI</b> <b>DA SEGUNDA ETAPA - PROVAS</b> <b>ESCRITAS ESPECÍFICAS</b>
<p><del>Art. 51 — Os(as) candidatos(as) habilitados na prova escrita preliminar, serão submetidos às provas escritas específicas, em número de 03 (três), compreendendo as seguintes Bancas Examinadoras:</del></p> <p><del>BANCA I — Direito Civil; Direito Processual Civil; Direito Empresarial, Tutela Coletiva e Princípios Institucionais da Defensoria Pública.</del></p> <p><del>BANCA II — Direito Penal; Direito Processual Penal, Direito de Execução Penal e Criminologia.</del></p> <p><del>BANCA III — Direitos Humanos das Pessoas em Situação de Vulnerabilidade, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito da Criança e do Adolescente.</del></p>	<p><b>Art. 51 – Os(as) candidatos(as) habilitados na primeira etapa, serão submetidos, sucessivamente, a três Provas Escritas Específicas, de caráter eliminatório e classificatório, pertinentes a cada uma das três bancas examinadoras a seguir:</b></p> <p><b>I – Primeira Prova Escrita Específica, correspondente à Banca I (Direito Civil; Direito Processual Civil; Direito Empresarial, Tutela Coletiva e Princípios Institucionais da Defensoria Pública);</b></p> <p><b>II – Segunda Prova Escrita Específica correspondente à Banca II (Direito Penal; Direito Processual Penal, Direito de Execução Penal e Criminologia);</b></p> <p><b>III – Terceira Prova Escrita Específica, correspondente à Banca III (Direitos Humanos das Pessoas em Situação de Vulnerabilidade, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito da Criança e do Adolescente).</b></p> <p><b>Parágrafo único. Cada uma das provas escritas específicas conterà questões formuladas pela Banca Examinadora e submetidas à Comissão do Concurso, compreendendo questões discursivas e elaboração de petições ou arrazoados, bem como questões de tipo misto, no</b></p>



Art. 52 - As notas das provas escritas específicas de cada Banca Examinadora serão graduadas de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, correspondendo à média aritmética dos graus atribuídos individualmente por seus respectivos Examinadores.

Parágrafo único. As provas serão apreciadas por, no mínimo, dois examinadores, sendo que as notas atribuídas a cada questão serão apostas no corpo da prova, em algarismos arábicos, acompanhados da respectiva rubrica, lançando-se o total das notas de cada examinador na folha de rosto, constituindo a nota final da prova a média aritmética dos graus por estes atribuídos.

~~Art. 53 — O(a) candidato(a) que não obtiver em qualquer das provas escritas específicas nota igual ou superior a 50 (cinquenta) será considerado eliminado do concurso.~~

~~Art. 54 — A primeira prova escrita específica (Banca I) será prestada por todos(as) os(as) candidatos(as) habilitados(as) na prova escrita preliminar, convocados por meio de Edital publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Parte I — DPGE-RJ (art. 10). A prova conterá questões formuladas pela Banca Examinadora e submetidas à Comissão do Concurso, compreendendo questões discursivas e elaboração de petições ou arrazoados, bem como questões de tipo misto, no âmbito do ponto sorteado.~~

~~Art. 55 — A segunda prova escrita específica (Banca II) será prestada por todos os(as) candidatos(as) que obtiverem 50 (cinquenta) pontos ou mais na primeira prova escrita específica,~~

âmbito do ponto sorteado.

Art. 52 - As notas **de cada uma** das provas escritas específicas serão graduadas de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, correspondendo à média aritmética dos graus atribuídos individualmente por seus respectivos Examinadores.

Parágrafo único. As provas serão apreciadas por, no mínimo, dois examinadores, sendo que as notas atribuídas a cada questão serão apostas no corpo da prova, em algarismos arábicos, acompanhados da respectiva rubrica, lançando-se o total das notas de cada examinador na folha de rosto, constituindo a nota final da prova a média aritmética dos graus por estes atribuídos.

**Art. 53 – O(a) candidato(a) que não obtiver, em qualquer das provas escritas específicas, nota igual ou superior a 30 (trinta) será considerado eliminado do concurso.**

**Art. 54 – Será automaticamente eliminado do certame o(a) candidato(a) que não comparecer a qualquer uma das Provas Escritas Específicas.**

**Art. 55 – A Primeira Prova Escrita Específica será prestada por todos(as) os(as) candidatos(as) habilitados(as) na Prova Objetiva, convocados por meio de edital próprio.**

**Art. 56 – A Segunda Prova Escrita Específica será prestada por todos(as) os(as) candidatos(as) que obtiverem 30 (trinta) pontos ou mais na Primeira Prova Escrita Específica, convocados por meio de edital próprio.**

**Art. 57 – A Terceira Prova Escrita Específica será prestada por todos(as) os(as) candidatos(as) que obtiverem 30 (trinta) pontos ou mais na Segunda Prova**



~~portanto habilitados, convocados através de Edital publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Parte I – DPGE RJ, na forma do art. 10, e será realizada e formulada nos mesmos moldes do artigo anterior.~~

~~Art. 56 – A terceira prova escrita específica (Banca III) será prestada por todos(as) os(as) candidatos(as) que obtiverem 50 (cinquenta) pontos ou mais na segunda prova escrita específica, portanto habilitados, convocados através de Edital publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Parte I – DPGE RJ na forma do art. 10 e será realizada e formulada nos mesmos moldes do art. 54.~~

~~Art. 57 – Após o resultado de cada prova escrita específica os(as) candidatos(as) poderão ter vista de prova, pessoalmente ou por procurador devidamente instruído com procuração designada para tal fim, nos 02 (dois) dias úteis imediatamente subsequentes à data da respectiva publicação, conforme cronograma previamente divulgado.~~

~~Parágrafo único. Aplicar-se-á o disposto nos §1º ao §7º do artigo 50.~~

~~Art. 58 – Publicado o resultado dos recursos interpostos da terceira prova escrita específica (Banca III), o Coordenador do Concurso fará publicar as notas das Provas Escritas, relativamente aos(as) candidatos(as) habilitados a prestar as Provas de Sustentação Oral.~~

**Escrita Específica, convocados por meio de edital próprio.**

**Art. 58 – Após o resultado de cada Prova Escrita específica os(as) candidatos(as) poderão ter vista de prova, nos 02 (dois) dias úteis imediatamente subsequentes à data da respectiva publicação, conforme cronograma previamente divulgado.**

**Art. 59 - Publicado o resultado dos recursos interpostos das Provas Escritas Específicas, a Coordenação do Concurso fará publicar o resultado final da segunda etapa.**

**Parágrafo único. A nota final do candidato(a) na segunda etapa será obtida por meio da média aritmética resultante do somatório das notas obtidas em cada uma das três Provas Escritas Específicas.**

**Art. 60 – Será considerado habilitado na segunda etapa o(a) candidato(a) que, simultaneamente, atingirem nota igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma das Provas Escritas Específicas e obtiverem nota final da segunda etapa igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos.**

Com o fito de, uma vez mais, ampliar a possibilidade de participação dos candidatos cotistas em todas as etapas do concurso, sugere-se aqui seja **flexibilizada a nota mínima** para realização das três provas escritas específicas, **mantido o critério**



**de 50% de acertos, quanto à média aritmética final** a ser obtida pelos candidatos no somatório das notas de cada uma das provas escritas.

Aqui visa o novo regramento possibilitar que os candidatos com vasto conhecimento em um campo do direito possam compensar uma eventual fragilidade em outra área, desde que apresentem um grau minimamente razoável de conhecimento em todas as disciplinas.

Assim, garante-se, por exemplo, a oportunidade de que um candidato com elevada competência nas disciplinas de direito penal ou direito público possa prosseguir na segunda etapa (provas escritas específicas), compensando eventual déficit na primeira prova escrita (disciplinas de direito privado) na média final.

Esta coordenação entende que não se mostra razoável reprovar de plano o candidato que não atinge 50% de acertos na primeira prova escrita específica (direito privado, tradicionalmente), impedindo a participação na segunda etapa do concurso unicamente com base na avaliação de um conjunto de matérias.

Nesse sentido, a proposta da conjugação de dois critérios (nota mínima em todas as provas de 30% de acertos e média aritmética final superior a 50% de acertos) pode proporcionar **maior participação dos optantes pelas vagas reservadas** na segunda etapa do concurso, prestigiando-se aqueles candidatos que porventura não tenham desempenho ótimo em todas as matérias, mas apresentem elevadas habilidades em pelo menos algumas delas e aptidões mínimas em todas as áreas de conhecimento exigidas no edital.

Esta combinação de formas de avaliação é adotada, por exemplo, no concurso da Defensoria Pública da União (edital de 2017, referido no capítulo II deste parecer) e em Defensorias Públicas de outros Estados.

Ademais, frise-se que a proposta aqui subscrita mantém a prática já usual nos certames da DPRJ de não impor cláusula de barreira (nota de corte) dentre os candidatos aprovados, haja vista o reduzido número de inscritos que logram habilitar-se às provas orais.



### III.E. QUANTO À TERCEIRA ETAPA DO CONCURSO: PROVAS DE SUSTENTAÇÃO ORAL

PROVAS ORAIS	
Regulamento do XXVI Concurso	Redação Proposta
<p><b>CAPÍTULO XII – PROVAS DE SUSTENTAÇÃO ORAL</b></p> <p><del>Art. 59 – Os(as) candidatos(as) habilitados a prestar as provas de sustentação oral serão convocados por Edital publicado na forma do art. 10 deste Regulamento, com indicação de local, dia e horário de sua realização.</del></p> <p><del>Art. 60 – A Prova de Sustentação Oral consistirá na resolução de questão prática elaborada pela Banca Examinadora e arguição sobre o ponto sorteado pelo(a) candidato(a) e terá duração máxima de 25 minutos, não computado o tempo reservado à leitura da questão pelo candidato.</del></p> <p>§1º - O(a) candidato(a) terá o prazo de 10 minutos para ler a questão elaborada pela Banca Examinadora, permitida a consulta a textos legislativos, fornecidos pela Comissão do Concurso, vedados aqueles comentados ou anotados, bem como a consulta a quaisquer outros textos e a dicionários comuns ou jurídicos.</p> <p>§2º - O(a) candidato(a) sustentará oralmente a manifestação ou a peça processual pertinente à questão prática, os fundamentos jurídicos da sua resposta, e os pedidos e requerimentos cabíveis, proibida a consulta a qualquer texto no curso da sustentação.</p> <p>§3º - A critério da Banca Examinadora, o(a) candidato(a) poderá ser arguido sobre outras questões além da mencionada no caput do artigo, no âmbito do ponto sorteado.</p> <p>§4º - Na avaliação da Prova de Sustentação Oral, serão considerados o acerto da resposta à questão prática e das respostas às eventuais arguições, o grau de conhecimento do tema, a capacidade de articulação do pensamento, a fluência da exposição, a correção gramatical e a precisão da linguagem jurídica.</p>	<p><b>CAPÍTULO XII – DA TERCEIRA ETAPA – PROVAS DE SUSTENTAÇÃO ORAL</b></p> <p>Art. 59 – Os(as) candidatos(as) habilitados na segunda etapa serão convocados por meio de edital próprio para prestar as Provas de Sustentação Oral, de caráter eliminatório e classificatório.</p> <p>Art. 60 – As Provas de Sustentação Oral consistirão em arguições orais dos(as) candidatos(as) pelas Bancas I, II e III, versando sobre questão prática elaborada pela examinadores à luz do ponto sorteado pelo(a) candidato(a), com duração máxima de 25 minutos cada uma, não computado o tempo reservado à leitura da questão pelo(a) candidato(a).</p> <p>§1º - O(a) candidato(a) terá o prazo de 10 minutos para ler a questão elaborada pela Banca Examinadora, permitida a consulta a textos legislativos, fornecidos pela Comissão do Concurso, vedados aqueles comentados ou anotados, bem como a consulta a quaisquer outros textos e a dicionários comuns ou jurídicos.</p> <p>§2º - O(a) candidato(a) sustentará oralmente a manifestação ou a peça processual pertinente à questão prática, os fundamentos jurídicos da sua resposta, e os pedidos e requerimentos cabíveis, proibida a consulta a qualquer texto no curso da sustentação.</p> <p>§3º - A critério da Banca Examinadora, o(a) candidato(a) poderá ser arguido sobre outras questões além da mencionada no caput do artigo, no âmbito do ponto sorteado.</p> <p>§4º - Na avaliação das Provas de Sustentação Oral, serão considerados o acerto da resposta à questão prática e das respostas às eventuais arguições, o grau de conhecimento do tema, a capacidade de articulação do pensamento, a fluência da exposição, a correção gramatical e a precisão da linguagem jurídica.</p>



~~Art. 61 – A prova oral será gravada pela organização do concurso, sem prejuízo do disposto na Lei 2760, de 21.07.97.~~

~~Art. 62 – Os graus, de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, individualmente atribuídos pelos Examinadores, serão lançados sigilosamente em folha de papel apropriado, rubricada no ato, assinalados os nomes dos(as) candidatos(as) eventualmente ausentes.~~

~~§ 1º – As notas de cada Banca Examinadora corresponderão às médias aritméticas dos graus atribuídos individualmente por seus respectivos examinadores, e serão divulgadas publicamente ao final do dia.~~

~~§ 2º – A nota da prova de sustentação oral será a média aritmética das notas das Bancas Examinadoras.~~

~~§ 3º – A prova de sustentação oral terá caráter eliminatório.~~

~~§ 4º – O resultado das provas de sustentação oral será publicado na forma do art. 10 deste Regulamento, contando desta data o prazo de 48 horas para vista, podendo ser interposto recurso no prazo de 07 (sete) dias úteis.~~

**Art. 61 – As Provas de Sustentação Oral serão gravadas pela organização do concurso, sem prejuízo do disposto na Lei Estadual n.º 2760, de 21.07.97.**

**Art. 62 – Os graus, de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, individualmente atribuídos pelos Examinadores, serão lançados sigilosamente em folha de papel apropriado, rubricada no ato, assinalados os nomes dos(as) candidatos(as) eventualmente ausentes.**

**Parágrafo único. As notas de cada Prova de Sustentação Oral corresponderão às médias aritméticas dos graus atribuídos individualmente por seus respectivos examinadores, e serão divulgadas publicamente ao final do dia.**

**Art. 63 – Publicado o resultado dos recursos interpostos das Provas de Sustentação Oral, a Coordenação do Concurso fará publicar o resultado final da terceira etapa.**

**Parágrafo único. A nota final do candidato(a) na terceira etapa será obtida por meio da média aritmética resultante do somatório das notas obtidas em cada uma das três Provas de Sustentação Oral.**

**Art. 64. Será considerado habilitado na terceira etapa o(a) candidato(a) que, simultaneamente, atingir nota igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma das Provas de Sustentação Oral e obtiverem nota final da terceira etapa igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos.**



Reporto-me aqui aos fundamentos já expostos para alteração do critério de aprovação na segunda etapa do concurso, uma vez que a nova redação apresentada para as Provas de Sustentação Oral sugere também aqui a combinação dos requisitos nota mínima e média aritmética geral.

### III.F. QUANTO AO RESULTADO FINAL DO CONCURSO

DO RESULTADO FINAL DO CONCURSO	
Regulamento do XXVI Concurso	Redação Proposta
<p><b>CAPÍTULO XIV - DO RESULTADO FINAL DO CONCURSO</b></p> <p><del>Art. 68 – Decididas as impugnações acaso manifestadas, proceder-se-á à apuração do resultado final do Concurso, em reunião da Comissão do Concurso.</del></p> <p><del>Parágrafo único – A nota final do candidato será apurada pela média aritmética das notas das seguintes provas: prova escrita preliminar, prova específica da Banca I, prova específica da Banca II, prova específica da Banca III e prova de sustentação oral; acrescida da nota da prova de títulos.</del></p> <p><del>Art. 69 – A classificação dos(as) candidatos(as) far-se-á na ordem decrescente das notas finais, apuradas como referido no artigo anterior, observada Lei Estadual 6.067/11.</del></p>	<p><b>CAPÍTULO XIV - DO RESULTADO FINAL DO CONCURSO</b></p> <p>Art. 68 - Decididas as impugnações acaso manifestadas, proceder-se-á à apuração do resultado final do Concurso, em reunião da Comissão do Concurso.</p> <p>Parágrafo único - A nota final do(a) candidato(a) será apurada pela média aritmética das notas obtidas na primeira, segunda e terceira etapas, acrescida da pontuação da prova de títulos.</p> <p>Art. 69 - A classificação dos(as) candidatos(as) far-se-á na ordem decrescente das notas finais, apuradas na forma referida no artigo anterior, observada a publicação de listas em separado para cada grupo de vagas oferecidas:</p> <p>I - listagem geral para os(a) candidatos(as) da ampla concorrência;</p> <p>II - listagem específica para as vagas reservadas às pessoas com deficiência;</p> <p>III - listagem específica para as vagas reservadas aos negros e indígenas e</p> <p>IV - listagem específica para as vagas</p>



<p>§ 1º - Se mais de um candidato obtiver a mesma nota final, observar-se-á, como critério de desempate, as médias obtidas nas Provas Escritas Específicas, a nota das provas de sustentação oral, a nota da Prova Escrita Preliminar, e a nota da prova de títulos, nesta ordem e considerada cada uma destas isolada e sucessivamente.</p> <p>§2º - Persistindo o empate, depois de observados os critérios do parágrafo antecedente, a classificação será definida em favor do(a) mais idoso(a).</p> <p>§3º - Finda a apuração do resultado final do Concurso, o Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado homologará a classificação final dos(as) candidatos(as), que será publicada na forma do art. 10, cabendo requerimento de revisão no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.</p>	<p><b>reservadas aos hipossuficientes.</b></p> <p>§ 1º - Se mais de um candidato obtiver a mesma nota final, observar-se-á, como critério de desempate, as médias obtidas nas Provas Escritas Específicas, a nota das provas de sustentação oral, a nota da Prova Escrita Preliminar, e a nota da prova de títulos, nesta ordem e considerada cada uma destas isolada e sucessivamente.</p> <p>§2º - Persistindo o empate, depois de observados os critérios do parágrafo antecedente, a classificação será definida em favor do(a) mais idoso(a).</p> <p><b>§3º - Finda a apuração do resultado final do Concurso, o Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado homologará a classificação final dos(as) candidatos(as), segundo listagem única nos moldes da tabela orientadora contida no anexo da Deliberação CSDP n.º XX, que será objeto de publicação própria, da qual o(a) candidato(a) aprovado(a) poderá requerer revisão no prazo de 5 (cinco) dias.</b></p>
--	--

Finalmente, no tocante às publicações finais com o resultado do certame, foram realizadas adaptações redacionais para harmonizar o texto do regulamento com os capítulos anteriores.

Merece atenção, contudo, a proposta de nova redação do artigo 69, que diz respeito à publicação de listagens específicas para as vagas submetidas a reserva legal. A intenção aqui, em primeiro lugar, é deixar transparente aos candidatos o mecanismo





de funcionamento do sistema de cotas: os optantes pela ampla concorrência somente disputam entre si, assim como os cotistas concorrem apenas entre si.

Este formato de publicação destina-se igualmente a evitar qualquer espécie de discriminação ou hierarquia entre os grupos distintos de candidatos. Por meio das listagens específicas, tem-se a clareza de que a disciplina do concurso público e os critérios de aprovação são diferenciados para cada modalidade de vaga oferecida. E ao final, o que interessa para a administração pública é **recrutar os profissionais melhor avaliados**, mas sempre segundo **os critérios de mérito adequados para cada grupo que participou do certame** – entre os quais não há ordem de superioridade.

Para solucionar o dilema da ordem de nomeação nas vagas reservadas ou não, foi acrescido o §3º ao art. 69, que faz remissão à **tabela orientadora** a ser prevista em futura Deliberação que ora sugerimos seja editada pelo Conselho Superior. O tema será aprofundado no capítulo IV a seguir.

#### **IV. DA PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO A SER SUBMETIDA AO CONSELHO SUPERIOR**

Algumas questões difíceis que resultam da aplicação prática da reserva de vagas jamais foram tratadas nos editais dos concursos públicos da Defensoria - mesmo naqueles destinados ao provimento de cargos do quadro de apoio. Podemos citar como exemplos de situações problemáticas: a definição da **ordem de nomeação** dos candidatos aprovados, a opção de um mesmo candidato por **mais de um sistema de vagas reservadas**, a **desistência** do candidato aprovado na vaga reservada, o **surgimento de novas vagas** ainda no prazo de validade do concurso, a aplicação do percentual de reserva legal resultar em **número decimal** de vagas etc.

É evidente que a ausência de regulamentação pode causar severos prejuízos à administração pública e aos candidatos aprovados.

Outrossim, a própria disciplina legal da reserva de vagas em concursos públicos, com distintos percentuais aplicáveis a cada grupo beneficiário, ostenta regras obscuras e por vezes conflitantes, que não asseguram aos administrados, nem à administração qualquer **previsibilidade** no manejo dos sistemas de cotas.

Neste cenário, além da **insegurança jurídica** produzida para todas as partes envolvidas num concurso público, está colocado risco à própria **efetividade dos sistemas de cotas**.

Torna-se imprescindível, pois, que a Administração Superior da Defensoria Pública edite normativa geral, a fim de colmatar os pontos lacunosos da legislação,



assim como disciplinar as situações controversas que exsurtem da aplicação dos sistemas de cotas na prática.

A teor do disposto pelo art. 16, inciso IV, da Lei Complementar n.º 06/77, é recomendável que tal normativa seja submetida ao Conselho Superior da Defensoria Pública, de modo a evitar que sejam feridas as competências administrativas do órgão ou que haja antinomia entre os concursos para a carreira e para o quadro de apoio.

Portanto, à luz dos debates surgidos no GT Afirmativas e da pesquisa de Resoluções/Deliberações adotadas pelas Defensorias Públicas de outras unidades da federação e ainda por outras carreiras jurídicas<sup>12</sup>, propõe o NUCORA que o Defensor Público Geral do Estado apresente ao CSDP **minuta de Deliberação** para regulamentar as políticas de ações afirmativas nos concursos públicos da DPRJ.

Esta coordenação coloca-se à disposição para redação do texto preliminar da minuta, mas sugere desde já que sejam abordados os seguintes pontos:

- Explicitação dos fundamentos normativos do sistema de cotas raciais nos concursos públicos da DPRJ: aplicação direta dos arts. 5º, caput, e §1º, e art. 37, ambos da CRFB/88; aplicação analógica da Lei Estadual n.º 6.067/2011 e da Lei Federal n.º 12.990/2014;
- Explicitação do percentual de reserva de vagas adotado pela DPRJ (sugere-se o percentual de 20% indicado nas leis referidas acima) para negros e indígenas;
- Garantia de observância do percentual de vagas reservadas durante todo o período de validade do concurso e sobre todos os cargos oferecidos;
- Garantia de arredondamento para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de o percentual de reserva de vagas resultar em número decimal superior a 0,5 (cinco décimos);
- Explicitação da ordem de nomeação do candidato aprovado nas vagas reservadas aos negros e indígenas em tabela orientadora das nomeações (reservada a 3ª vaga disponível para nomeação ao candidato negro e, no caso de mais vagas, as reservas seguintes corresponderão à 5ª vaga, em cada grupo de 5 vagas disponíveis - numerações: 8, 13, 18, 23, 28 etc.);
- Garantia da possibilidade de concorrência simultânea nas vagas reservadas aos hipossuficientes, às pessoas com deficiência e aos negros e indígenas, caso o candidato seja beneficiário de mais de um sistema de cotas;

<sup>12</sup> Podemos citar como exemplos a Resolução CSDPU n.º 135/2017,



- Previsão do aproveitamento da vaga não ocupada pelo candidato negro ou indígena que for habilitado no concurso dentro do número de vagas oferecido para a ampla concorrência;
- Previsão do aproveitamento das vagas não preenchidas por ausência de candidatos negros ou indígenas habilitados (abertura das vagas para a concorrência geral);
- Previsão de mecanismos de prevenção e controle de fraudes, notadamente Comissão Especial para confirmação das autodeclarações;
- Previsão da forma de composição da Comissão Especial, considerada a prevalência de mulheres e pessoas negras, bem como a representatividade regional;
- Previsão do direito a recurso das decisões da Comissão Especial para confirmação das autodeclarações;
- Previsão do critério fenotípico para os candidatos autodeclarados negros e do critério documental para os autodeclarados indígenas como base da avaliação da autodeclaração pela Comissão Especial, nos termos adotados pelo IBGE;
- Previsão de publicação de listas específicas na divulgação do resultado final do concurso;
- Previsão da tabela orientadora que será considerada a classificação final do(a) candidato(a) no concurso e, conseqüentemente, regulará toda a sua vida funcional;
- Garantia de inscrição como cotista mesmo que, pelo número de vagas oferecidas no momento da abertura do edital, não haja vagas reservadas aos negros e indígenas;
- Manutenção de registro dos dados dos concursos públicos e dos servidores ingressantes nos quadros da DPRJ para avaliação, monitoramento e aperfeiçoamento contínuo do sistema de cotas.

## V. DA CONCLUSÃO

*É possível contradizer que em algumas defensorias já existem negros na administração superior, até na chefia*



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

*institucional e obviamente é muito bom que haja, mas tal fato não assegura uma lógica de funcionalidade antirracista, aliás, parafraseando Silvio Almeida, é uma prática um tanto eficiente manter alguns negros em espaços de poder sem que isso configure um compromisso com a criação de mecanismos institucionais efetivos de promoção da igualdade.<sup>13</sup>*

Além de uma medida de **justiça social**, a implementação do sistema de cotas raciais para o preenchimento de cargos na carreira da Defensoria Pública, é um mecanismo de garantia de uma **burocracia representativa**. Isto é, o ingresso de grupos sub-representados na Defensoria Pública significará **melhores resultados na qualidade** do serviço prestado pela instituição.

Há décadas, a literatura internacional critica as teorias tradicionais da burocracia, que defendem a *isonomia* e a *meritocracia* como valores absolutos, para postular que o corpo burocrático seja **representativo da composição da sociedade em que está inserido**<sup>14</sup>.

*A literatura internacional sobre burocracia representativa, no entanto, traz indícios de que é, sim, positivo ter uma burocracia representativa. Um estudo com professores e professoras negros e latinos no Texas, EUA, concluiu que os alunos dessas turmas tinham performance superior aos de alunos das demais turmas\*. Esses pesquisadores concluíram que “burocracias representativas **são mais efetivas no alcance de seus objetivos do que burocracias não representativas em circunstâncias similares**” (tradução nossa). Outros estudos apresentam resultados semelhantes, ou seja, que **políticas que promovam o ingresso de grupos sub-representados na administração pública podem apresentar resultados melhores.**<sup>15</sup>*

<sup>13</sup> OLIVEIRA, Rita. *A Defensoria Pública no espelho dos conflitos raciais*. Artigo publicado em 13.05.2019 no portal online Carta Capital. Disponível na íntegra em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/3a-turma/a-defensoria-publica-no-espelho-dos-conflitos-raciais/>>, acesso aos 30/01/2020, às 16h20min.

<sup>14</sup> COSTA, M. M. da, AQUINO, M. A. e GOMES, M. V. P. *Cotas no serviço público e a burocracia representativa*, ensaio publicado no Nexo jornal jurídico, aos 09/11/2016, disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2016/11/09/Cotas-no-servi%C3%A7o-p%C3%BAblico-e-burocracia-representativa>>, último acesso aos 10/02/2020.

<sup>15</sup> COSTA, AQUINO e GOMES, *op. cit.*



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



NUCORA | DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
Núcleo de Combate ao Racismo  
e à Discriminação Étnico-Racial

A política pública de acesso à justiça formulada e implementada pela Defensoria Pública passa pela tomada de decisão de atores (burocratas) situados no quadro institucional, os quais mobilizam a suas subjetividades, sua socialização e suas ideologias na condução da assistência jurídica<sup>16</sup>.

Não há qualquer dúvida de que a persistente sub-representação de negros e indígenas nos cargos técnicos da Defensoria Pública (cargos de Defensor Público) – com maior leque de atuação e influência – determina o fracasso da instituição na distribuição de equidade racial no acesso à justiça.

Acredita, pois, a Coordenação do NUCORA que o firme compromisso da Administração Superior da DPRJ não somente com a qualidade dos serviços de assistência jurídica prestados, mas sobretudo com a democratização do sistema de justiça, **implica na busca permanente pela inclusão de grupos sociais subalternos nos espaços de poder da instituição.**

Todas as razões expendidas justificam, destarte, o acolhimento das sugestões aqui apresentadas, como síntese do belíssimo trabalho coletivo do GT Afirmativas e da indispensável incidência política do movimento negro no desenvolvimento da Defensoria Pública brasileira.

Apresento, assim, o presente parecer à consideração superior, colocando-me inteiramente à disposição para quaisquer outras medidas que se façam necessárias.

**Lívia M. M. D. Casseres**  
**Defensora Pública**  
**Matr. 3032.140-2**

---

<sup>16</sup> FERREIRA, M. A. C. *Burocracia de Estado e Políticas de Promoção da Igualdade Racial*. Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da UnB como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor, orientador Joaze Bernardino Costa, Brasília, novembro de 2014.

# CAPÍTULO 6

[> voltar ao sumário](#)



## **PROGRAMA ABDIAS DO NASCIMENTO**

Diante do resultado do XXVI Concurso da carreira da DPRJ, em que não houve efetividade da política de cotas, como mencionamos no capítulo anterior, por iniciativa do Defensor Público Geral do Estado do Rio de Janeiro, foi realizada reunião em 3 de setembro de 2019, com a presença de lideranças do movimento negro, juntamente com a Coordenação do NUCORA, com vistas a colher sugestões para melhoria do sistema de cotas raciais nos concursos da Defensoria Pública, quando também foi proposta a criação de um Programa de Bolsas de estudo destinado a incentivar candidatos negros e negras à preparação para o processo seletivo.

Às propostas das entidades do movimento negro, agregaram-se ainda reivindicações das pessoas com deficiência, que apontaram a mesma falta de efetividade da reserva de vagas nos editais dos concursos da DPRJ.

Ao longo do ano de 2020, avançaram os estudos de viabilidade de implementação do referido Programa de Bolsas que seria custeado pelo Centro de Estudos Jurídicos (CEJUR). Contudo, até que se encontrou um formato viável, de bolsa monitoria, a ser executado mediante convênio do CEJUR com a FESUDEPRJ.

Foi então instituído o Programa Abdias do Nascimento (PAN) com o objetivo de ampliar as oportunidades de acesso aos quadros da DPRJ e demais instituições do Sistema de Justiça, incentivando e apoiando o ingresso de pessoas negras, indígenas e com deficiência nas carreiras jurídicas, mediante a concessão de bolsas destinadas à monitoria.

Em junho de 2021 foi lançado o 1º edital oferecendo 12 pessoas (10 para pessoas negras/indígenas) e 2 pessoas com deficiência. O critério de seleção foi a maior nota na 1ª fase do XXVII Concurso da DPRJ.

O programa ofereceu uma bolsa monitoria no total de R\$13.000,00 (treze mil reais), paga em 10 (dez) prestações mensais de R\$ 1.300,00 por mês. As(os)

monitoras(es) tinham as seguintes obrigações: a) assistir às aulas dos cursos intensivos e turma de exercícios a serem disponibilizados e oferecidos gratuitamente pela FESUDEPERJ, com frequência mínima de 70%; b) preparar resumos de uma a duas matérias por mês, com rodízio de matérias; c) participar de reuniões semanais de monitoria; d) apresentar mensalmente relatório das atividades desenvolvidas, tais como cronograma de estudos e indicação de cursos e aulas frequentadas.

Duas bolsistas negras que participaram do Programa Abdias do Nascimento (PAN) foram aprovadas no XXVII Concurso da DPRJ e tomaram posse como defensoras públicas do Rio, uma bolsista negra tomou posse como defensora pública do Estado da Bahia, uma bolsista negra aprovada na Defensoria do Piauí, um bolsista com deficiência aprovado para a carreira de delegado federal. Além disso, outras seguiram para adiantadas nas seleções de outras defensorias públicas.

A partir dos depoimentos das(os) bolsistas do PAN, verificou-se que o programa tem se mostrado muito positivo e com verdadeiro caráter transformador. Os relatos expressam como o curso da Fesudeperj auxiliaram as(os) bolsistas em seus estudos e, ainda, a importância do valor pago mensalmente para fins de inscrições, viagens para concursos em outros estados, materiais etc, o que tem possibilitado que tais candidatas(os) se tornem mais competitivas(os).

No ano de 2022, o Programa Abdias do Nascimento foi continuado e ampliado, com o oferecimento de 33 novas bolsas de estudos e o reforço de financiamento pela organização *Open Society Foundations*, que permitiu oferecer bolsas de pós graduação, mentoria coletiva e apoio psicológico coletivo. Foram renovadas as bolsas de monitoria de 5 pessoas da primeira turma que demonstraram terem sido aprovadas em fases de concursos; foram abertas mais 16 vagas de monitoria; e 12 vagas de bolsas de Pós-Graduação com ajuda de custo e auxílio material. E, para todas as pessoas selecionadas está sendo oferecido cuidado psicológico coletivo, mentoria coletiva.



# ANEXO 6

[> voltar ao sumário](#)



## ANEXO 6



### **3º EDITAL DO PROGRAMA ABDIAS DO NASCIMENTO | BOLSAS DE PÓS GRADUAÇÃO E BOLSAS MONITORIA PARA COTISTAS**

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPRJ), por meio do Centro de Estudos Jurídicos (CEJUR), da Coordenação de Promoção da Equidade Racial (COOPERA) e do Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência (NUPED) e a Fundação Escola Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (FESUDEPERJ) tornam público o presente edital do Programa Abdias do Nascimento, com bolsas de Pós Graduação e bolsas de monitoria.

#### **I – DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º - O presente Edital tem por objetivo oferecer 12 vagas para bolsas de Pós Graduação e 16 vagas para bolsas de Monitoria, que têm como finalidade ampliar o acesso ao conhecimento técnico-jurídico e o ingresso nas carreiras jurídicas de pessoas negras, indígenas e com deficiência.

#### **II - DAS PESSOAS BENEFICIÁRIAS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO**

Art. 2º. – Poderão se inscrever para o recebimento das bolsas vinculadas aos Programas objeto do presente edital as pessoas que tenham cumprido os seguintes requisitos, cumulativamente:

I – tenham tido sua inscrição deferida no XXVII Concurso para Ingresso na Carreira da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro para concorrer às vagas destinadas a pessoas negras e indígenas ou pessoas com deficiência;

II – tenham sido aprovadas na fase preliminar do XXVII Concurso para Ingresso na Carreira da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro

§ 1º. O critério de preenchimento das vagas será a maior média na 2ª fase do XXVII Concurso da DPRJ. Em caso de empate, será observada a maior nota na seguinte ordem: Banca III, Banca II e Banca I.

§ 2º. Persistindo o empate depois de observados os critérios do parágrafo antecedente, a classificação será definida em favor da pessoa mais idosa.



Art. 3º. No caso de pessoas negras, a participação no programa fica sujeita à confirmação da autodeclaração como pessoa negra, por comissão de heteroidentificação, em procedimento complementar à autodeclaração das(os) candidatas(os) negras(os).

### III - DOS PRAZOS E DA INSCRIÇÃO

Art. 4º. As pessoas interessadas poderão se inscrever até o dia 30 de junho mediante preenchimento de todos os campos do formulário eletrônico - clique [aqui](#), comprovando os requisitos previstos no artigo 2º.

§ 3º. A pessoa deverá, no momento da inscrição, selecionar em qual(is) das modalidades de bolsas deseja concorrer, bem como a respectiva ordem de preferência.

### IV - DA CONCESSÃO DE BOLSAS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Art. 5º. Serão concedidas 12 (doze) bolsas de Pós-Graduação ministradas pela FESUDEPERJ, no formato online, sendo 10 (dez) destinadas para pessoas negras e indígenas, 2 (duas) reservadas para pessoas com deficiência, obedecidos os requisitos de seleção estabelecidos neste edital.

§ 1º A pessoa deverá escolher um dos seguintes cursos de pós graduação: Direito Privado, Direito Público ou Ciências Criminais, e deverá concluir no prazo de 12 meses. Também terá acesso ao conteúdo de aulas dos demais temas, sendo que o conteúdo ficará disponível por 24 meses.

§ 2º Não poderão concorrer às bolsas de pós-graduação as pessoas beneficiárias do 1º Programa de Programa Abdias do Nascimento - Bolsas Monitoria para Cotistas, lançado em 18/06/2021.

Art. 6º. As obrigações das pessoas beneficiárias das bolsas de Pós-Graduação são aquelas descritas no art. 34.

Artigo 7º. As pessoas beneficiárias terão direito a:

- a) uma ajuda de custo no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais, valor bruto, a cada bolsista contemplada (o) no programa pelo prazo de 9 (nove) meses;
- b) auxílio material no valor máximo de R\$ 700,00, para despesas diversas, tais como: inscrições em concursos, tecnologia assistiva, equipamentos de acessibilidade, viagens interestaduais para realização de provas, aquisição de materiais de estudo, etc.



## **V- DA CONCESSÃO DE BOLSAS MONITORIA**

Art. 8º. Serão concedidas 16 (dezesesseis) bolsas, sendo 13 (treze) destinadas para pessoas negras e indígenas e 3 (três) reservadas para pessoas com deficiência, obedecidos os requisitos de seleção, da seguinte forma:

§ 1º - Não poderão participar pessoas que tenham sido beneficiárias do 1º Programa de Programa Abdias do Nascimento - Bolsas Monitoria para Cotistas, lançado em 18/06/2021.

Art. 9º. O valor total da bolsa-monitoria, a ser concedido a cada pessoa selecionada, corresponderá a R\$ 13.000,00 (treze mil reais), valor bruto, a ser pago em 9 (nove) prestações mensais pela FESUDEPERJ (R\$ 1.300,00 por mês), valor bruto.

Art. 10. As atividades de monitoria e as obrigações das pessoas beneficiárias são aquelas descritas no art. 35.

## **VI – DA MENTORIA COLETIVA**

Art.11 Com o intuito de melhor aproveitamento do conteúdo pedagógico dos cursos e direcionamento nos estudos, serão realizados encontros ao vivo com professoras(es) para tirar dúvidas, dicas de estudos e assuntos correlatos, voltadas a pessoas beneficiárias de ambas as bolsas.

Parágrafo único - Os encontros serão periódicos, relacionados a cada banca, ao longo de 9 (nove) meses e a participação é facultativa.

## **VII – DO CUIDADO PSICOLÓGICO COLETIVO**

Art.12. Com o objetivo de dar um suporte emocional às pessoas contempladas no Programa ao longo dos estudos, serão realizados encontros virtuais, em pequenos grupos, com profissionais da Psicologia, voltadas a pessoas beneficiárias de ambas as bolsas.

Parágrafo único - Cada grupo terá 1 (um) encontro por mês, aproximadamente, e a duração será de 9 (nove) meses e a participação é facultativa.

## **VIII - DO PROCEDIMENTO COMPLEMENTAR À AUTODECLARAÇÃO DAS(OS) CANDIDATAS(OS) NEGRAS(OS)**

Art. 13. As(os) candidatas(os) à bolsa deverão participar de reunião presencial com a comissão de heteroidentificação, em data a ser estipulada no edital.



Art. 14. A(o) candidata(o) que não comparecer ao procedimento de heteroidentificação terá sua inscrição no programa cancelada.

Art. 15. A comissão de heteroidentificação será composta por três pessoas, garantida a equidade de gênero e a maioria de pessoas negras: representante da COOPERA; representante da EDUCAFRO; representante do Cejur ou Fesudeperj.

Art. 16. Os membros da comissão de heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais das(os) candidatas(os) a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

Art. 17. A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no XXVII CONCURSO PARA INGRESSO NA CLASSE INICIAL DA CARREIRA DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.

Art. 18. Serão consideradas as características fenotípicas do(a) candidato(a) ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

Art. 19. Não serão considerados quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

Art. 20. O procedimento de heteroidentificação será filmado e a(o) candidata(o) será fotografada(o); esses registros serão utilizados na análise de eventuais recursos interpostos pelas(os) candidatas(os).

Art. 21. A(o) candidata(o) que se recusar a ser filmada(o) ou fotografada(o) terá sua inscrição cancelada.

Art. 22. Os(as) candidatos(as) cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação terão suas inscrições no programa canceladas. Parágrafo único. A eliminação de candidata(o) por não confirmação da autodeclaração não enseja o dever de convocar suplementarmente candidatas(os) não convocadas(os) para o procedimento de heteroidentificação.

Art. 23. A comissão de heteroidentificação deliberará pela maioria dos(as) integrantes, sob forma de parecer motivado.

Art. 24. As deliberações da comissão de heteroidentificação, bem como os registros de imagens em vídeo e fotografias, terão validade apenas para este programa, não servindo para outras finalidades ou outros certames promovidos pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro.



Art. 25. É vedado à comissão de heteroidentificação deliberar na presença das(os) candidatas(os).

Art. 26. O resultado provisório do procedimento de heteroidentificação, do qual constarão os dados de identificação da(o) candidata(o), a conclusão do parecer da comissão de heteroidentificação a respeito da confirmação da autodeclaração e as condições para exercício do direito de recurso pelas pessoas interessadas, será divulgado, oportunamente, no endereço eletrônico da FESUDEPERJ.

Art. 27. A(o) candidata(o) que desejar interpor recurso contra a decisão desfavorável da comissão de heteroidentificação disporá do prazo de 2 (dois) dias, contados a partir do dia útil posterior à divulgação do resultado provisório, e deverá seguir as instruções do item IX deste edital.

Art. 28. A própria comissão avaliará o recurso e de tal decisão não caberá recurso.

Art. 29. Demais informações a respeito do procedimento de heteroidentificação poderão ser divulgadas em edital específico.

Art. 30. O resultado definitivo será divulgado no endereço eletrônico da FESUDEPERJ.

## **IX - INSTRUÇÕES GERAIS PARA INTERPOSIÇÃO DE RECURSOS**

Art. 31. A(o) candidata(o) que desejar interpor recurso deverá encaminhar requerimento escrito, de forma objetiva, para o e-mail [secretaria@fesudeperj.org.br](mailto:secretaria@fesudeperj.org.br).

Art. 32. Serão preliminarmente indeferidos recursos extemporâneos, inconsistentes e(ou) fora de qualquer uma das especificações estabelecidas neste edital, bem como aqueles cujo teor despreste a comissão de heteroidentificação ou os órgãos envolvidos na realização do programa.

Art. 33. Em nenhuma hipótese serão aceitos pedidos de revisão de recurso.

## **X – DAS OBRIGAÇÕES DAS PESSOAS BENEFICIÁRIAS**

Art. 34. As pessoas beneficiárias das bolsas de pós graduação deverão cumprir com as seguintes obrigações:

- a) assistir às aulas do curso de Pós-Graduação selecionado que será disponibilizado pela FESUDEPERJ no prazo de 12 meses;
- b) concluir o curso de Pós-Graduação, com apresentação do TCC e obtenção do respectivo diploma, no prazo de 12 meses;



Art. 35. As pessoas beneficiárias da bolsa monitoria deverão cumprir com as seguintes obrigações:

- a) assistir às aulas dos cursos serem disponibilizados e oferecidos gratuitamente pela FESUDEPERJ, com frequência mínima de 70%;
- b) preparar resumos de uma a duas matérias por mês, com rodízio de matérias;
- c) participar de reuniões periódicas de monitoria;
- d) apresentar mensalmente relatório das atividades desenvolvidas, mediante preenchimento de formulário eletrônico que será disponibilizado.

#### **XI - DO DESLIGAMENTO**

Art. 36 – Serão desligados(as) do programa as(os) bolsistas que assim solicitarem ou aqueles que não cumprirem com as obrigações previstas nos arts. 33 e 34 do presente edital.

#### **XII – DA DIVULGAÇÃO DO RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO**

Art. 37 - O resultado do presente processo seletivo será divulgado no site da FESUDEPERJ.

#### **XIII- DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 38. A inscrição da(o) candidata(o) à bolsa implicará a aceitação das normas contidas neste edital.

Art. 39. Será de inteira responsabilidade da(o) candidata(o) acompanhar todos os atos, editais e comunicados referentes ao programa que sejam publicados no endereço eletrônico da FESUDEPERJ.

Art. 40. Não serão fornecidas informações e documentos pessoais de candidatas(os) a terceiros, em atenção ao disposto no art. 31, da Lei nº 12.527/2011.

Art. 41. A matrícula das pessoas contempladas no Programa ficará condicionada à assinatura do termo de compromisso ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 17 do regulamento do XXVII Concurso, que trata dos requisitos para inscrição provisória, sob pena de desclassificação.

Art. 42. Os casos omissos serão resolvidos pelas Diretorias do CEJUR, da FESUDEPERJ, pela Coordenação de Promoção da Equidade Racial e Coordenação do Núcleo de e Coordenação do Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência (Nuped).

Rio de Janeiro, 10 de junho de 2022.



## ANEXO - CRONOGRAMA

INSCRIÇÕES	10-30/6
VERIFICAÇÃO DE DOCUMENTAÇÃO - HABILITAÇÃO - RESULTADO PROVISÓRIO	5/7
COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	6/7
RESULTADO PROVISÓRIO	7/7
RECURSO	até 11/7
RESULTADO FINAL	13/7
INSCRIÇÃO/TERMO DE COMPROMISSO	até 15/7
INÍCIO DAS AULAS E AS BOLSAS	15/7



# CAPÍTULO

# 7

[> voltar ao sumário](#)



# ACESSIBILIDADE

No que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência, uma das principais temáticas levadas pela Coordenação do NUPED – Núcleo de Atendimento às Pessoas com Deficiência, e acolhidas pelo Grupo de Trabalho Sobre a Política Institucional de Ações Afirmativas, foi a acessibilidade física, arquitetônica, de informação e comunicação no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro.

A acessibilidade pode ser definida, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – Lei nº 13.146/2015, como a *“possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”* (art. 3º, I).

Frise-se que o direito à acessibilidade é previsto como um direito humano pelo art. 9.1 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada pelo Decreto nº 6.949/2009, com status de Emenda Constitucional, vez que aprovada na forma do art. 5º, §3º, CRFB/88. Ademais, trata-se de direito que possui relevante caráter instrumental, visto que é condição para o exercício dos demais direitos, conforme destacado pelas professoras Ana Paula de Barcellos e Renata Ramos Campante:

*“A acessibilidade (...) é o mecanismo por meio do qual se vão eliminar as desvantagens sociais enfrentadas pelas pessoas com deficiência, pois dela depende a realização dos seus demais direitos. Não é possível falar em direito das pessoas com deficiência à educação, à saúde, à inserção no mercado de trabalho, ou a quaisquer outros direitos, se a sociedade continuar a se organizar de maneira que inviabilize o acesso dessas pessoas a tais direitos, impedindo-as de participar plena e independentemente do convívio social. A acessibilidade, nesse sentido, é uma pré-condição ao exercício dos demais direitos por parte das pessoas com deficiência. Sem ela não há acesso possível às pessoas com deficiência. Por isso a acessibilidade é tanto um direito em si quanto um direito instrumental aos outros direitos”<sup>[1]</sup>.*

---

<sup>1</sup> BARCELLOS, Ana Paula de; CAMPANTE, Renata Ramos. A acessibilidade como instrumento de promoção dos direitos fundamentais. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 177.

A pauta da acessibilidade já havia sido acolhida por órgãos integrantes do GT antes de sua criação formal. Nesse sentido, por exemplo, por sugestão formulada pelo NUPED, a Diretoria de Comunicação – DCOM, a partir de 26/08/2016, no contexto dos Jogos Paralímpicos Rio 2016, passou a adotar a hashtag #PraCegoVer em todas as publicações da Defensoria Pública em suas redes sociais. A hashtag serve para marcar a descrição das imagens que ilustram as respectivas publicações, permitindo que com o auxílio de programas de leitura de tela, as pessoas com deficiência visual possam ter acesso, em áudio, ao conteúdo das imagens publicadas.

Criada em 2012 pela professora baiana Patrícia Braille, a iniciativa tem por escopo descrever, de forma detalhada, imagens usadas em postagens de redes sociais a fim de simplificar o entendimento da mensagem como um todo, promovendo assim, a inclusão de pessoas com deficiência visual, a estes meios de comunicação. A #PraCegoVer foi criada originalmente para pessoas cegas ou com baixa visão, mas tem beneficiado outras como as com dislexia, deficiência intelectual ou com déficit de atenção.

Ademais, já no bojo dos debates surgidos no GT, o Centro de Estudo Jurídicos – CEJUR, financiou, em 2018, a tradução em Libras – Língua Brasileira de Sinais, da cartilha “Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos”, produzida pelo NUPED em parceria com a DCOM. Com isso, além da versão impressa e em arquivo digital .pdf, a cartilha recebeu uma versão em vídeo, acessível para pessoas com deficiência visual e surdas, com audiodescrição, legendas e tradução em Libras, publicada no canal do YouTube da Defensoria Pública.



**Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro**

26 de agosto de 2016 · 🌐

Estamos às vésperas dos Jogos Paralímpicos, que acontecem de 7 a 18 de setembro no Rio. Vencer o desafio de superar os seus limites diariamente já é motivo suficiente para nos encher de orgulho dos nossos atletas. E se lhe contarmos que eles fazem do Brasil uma potência esportiva? Com nossas delegações paralímpicas, já conquistamos 235 medalhas, sendo 74 de ouro, 86 de prata e 75 de bronze. Para o Rio, o objetivo é ficar entre os cinco primeiros.

Sabemos das inúmeras dificuldades que as pessoas com deficiência sofrem diariamente, como o preconceito, a falta de sinalização adequada, rampas de acesso, banheiros adaptados, entre muitas outras. Apesar disso, eles nos levam ao topo.

Por que, então, não aproveitamos este momento para valorizar nossos atletas paralímpicos e demais guerreiros que superaram as barreiras cotidianas da acessibilidade e inclusão? Possibilitar o protagonismo dessas pessoas em um dos momentos mais importantes de suas vidas e do país é o mínimo de reconhecimento que podemos lhes proporcionar.

**#RepresentatividadeImporta  
#OrgulhoDefine**

Descrição da imagem #PraCegoVer: mosaico de fotos de atletas paralímpicos competindo e comemorando a vitória. Logo do Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência. Texto: Para que substituição quando o time é campeão? **Ver menos**

Publicação que marcou o lançamento da #PraCegoVer no Facebook da Defensoria Pública

The image displays two digital resources. On the left is a screenshot of the website of the Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro. The page is titled 'Publicações e Cartilhas' and features a section for 'Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos'. This section includes a brief text about the 2010 Census and a button for 'VERSÃO ACESSÍVEL' (Accessible Version) and 'ABRIR PDF' (Open PDF). On the right is a screenshot of a YouTube video player. The video is titled 'Cartilha Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos (áudio book com libras)' and shows a woman using sign language to present the content.

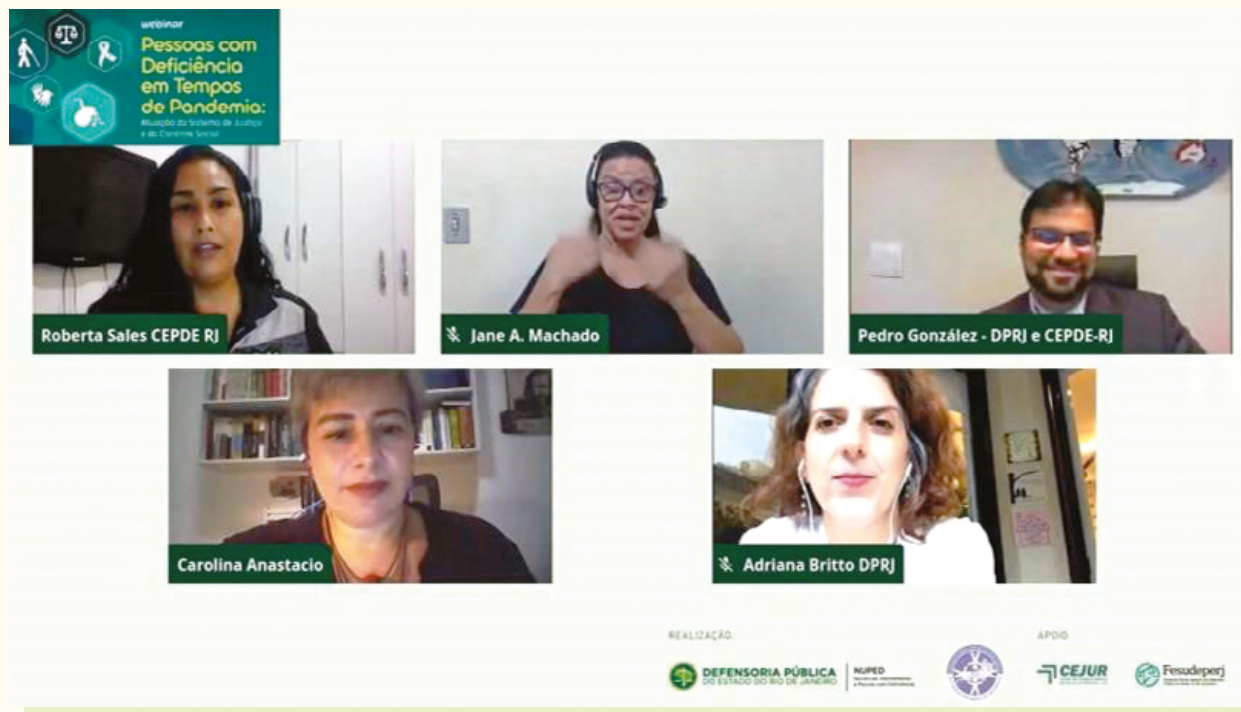
Acesso à versão digital da cartilha no site da DPRJ e ao vídeo disponível no Youtube, no canal da DPRJ

Ampliando essa política, e em cumprimento aos arts. 71 c/c art. 67, II, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – Lei nº 13.146/2015, a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro passou a contar com intérpretes de Libras, sob o patrocínio do CEJUR, em seminários, oficinas e demais eventos de natureza científico-cultural organizados e/ou sediados pela mesma. Assegurou-se, assim, a acessibilidade desses eventos às pessoas surdas.



Evento no auditório da Defensoria Pública com tradução simultânea por intérpretes de Libras

Com o advento da pandemia da Covid-19, em março de 2020 a Defensoria Pública suspendeu a realização de eventos presenciais, passando a realizados de maneira virtual. Não obstante, a tradução em Libras foi mantida nos webinars e demais eventos virtuais organizados pela instituição.



Webinar organizado pela Defensoria Pública com tradução simultânea por intérpretes de Libras

A atuação e as discussões havidas no âmbito do GT de Ações Afirmativas também se mostraram relevantes para que fossem realizadas obras e adequações visando a acessibilidade física e arquitetônica na Fesudeperj. Com esse objetivo, foram reformados os banheiros, ampliada a largura das portas das salas de aula, adequada a disposição do mobiliário, entre outros.

# CAPÍTULO

# 8

[> voltar ao sumário](#)



# DEFENSORIA + INCLUSIVA

## 8.1. RECOMENDAÇÃO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES DA DEFENSORIA PÚBLICA

Com o desejo de ampliar a diversidade e integrar mais pessoas com deficiência em seus quadros, o Grupo de Trabalho de Ações Afirmativas elaborou uma recomendação com indicação de uma série de medidas com o propósito de fornecer instrumentos para inclusão e acolhimento desse grupo, criando um ambiente livre de posturas e atitudes capacitistas.

O documento foi elaborado a partir da troca de experiências de outras instituições, como Ministério Público do Trabalho, com o Centro de Apoio à Promotorias de Pessoas com Deficiência do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, o Fórum Estadual Ação Inclusiva – RJ (FEAI-RJ) e o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE-RJ). Também foi fruto do acúmulo de debate com diversos setores da gestão da Defensoria, como Secretaria de Orçamento e Finanças, Coordenação de Estágio e Residência Jurídica, Assessoria Jurídica, visando encontrar caminhos viáveis para ampliar a política de diversidade e inclusão.

A Recomendação foi publicada no Diário Oficial do dia 11 de fevereiro de 2022 e divulgada no evento de lançamento da Campanha Defensoria + Inclusiva, realizado no dia 18 de fevereiro.

Uma das recomendações pelo GT é a de que no âmbito da contratação de estagiárias e estagiários da instituição, independente da área, observe-se o percentual de 10% das vagas destinadas às pessoas com deficiência, previsto no art. 17, §5º, da Lei nº 11.788/08. O documento também sugere que os contratos de terceirização de mão-de-obra promovidos pela Defensoria, em caso de desligamento ou criação de novos postos de trabalho, também observem internamente os percentuais de vagas destinadas a pessoas com deficiência e a mulheres vítimas de violência doméstica.

Para facilitar o processo de contratações de pessoas com deficiência e mulheres vítimas de violência doméstica no órgão, o documento recomenda que sejam mantidos cadastros internos tendo como referências o Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher

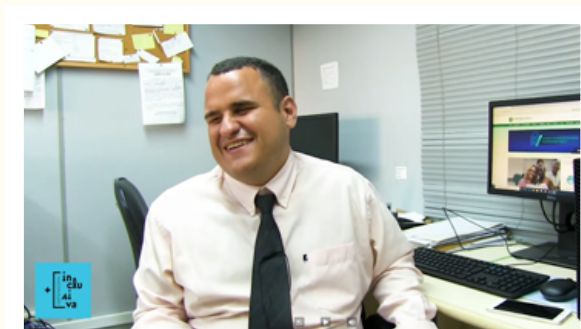
(Nudem), para casos de mulheres vítimas de violência, e o NEAD - Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (Casa da Inclusão), vinculado à Secretaria de Estado de Trabalho e Renda, para seleção de pessoas com deficiência.

Para facilitar a criação de um ambiente acolhedor na instituição, o Grupo de Trabalho sugere uma preparação para as equipes da Defensoria que estarão envolvidas na contratação e na designação de defensores(as), servidores(as), residentes e estagiários(as), bem como para as equipes que receberão pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários.

Além disso, o documento propõe a criação de uma campanha de comunicação, com a participação de pessoas com deficiência que já trabalham na instituição junto com outros profissionais, para desenvolver uma cultura de diversidade que permita uma recepção livre de preconceitos.

Por fim, o documento também apresenta uma sugestão para monitorar as políticas de cotas para pessoas com deficiência na instituição. Para isso, o GT recomenda a criação de um campo para autodeclaração da condição de pessoa com deficiência no cadastro pessoal de defensores(as), servidores(as), residentes jurídicos e estagiários(as).

## 8.2. CAMPANHA DEFENSORIA +INCLUSIVA



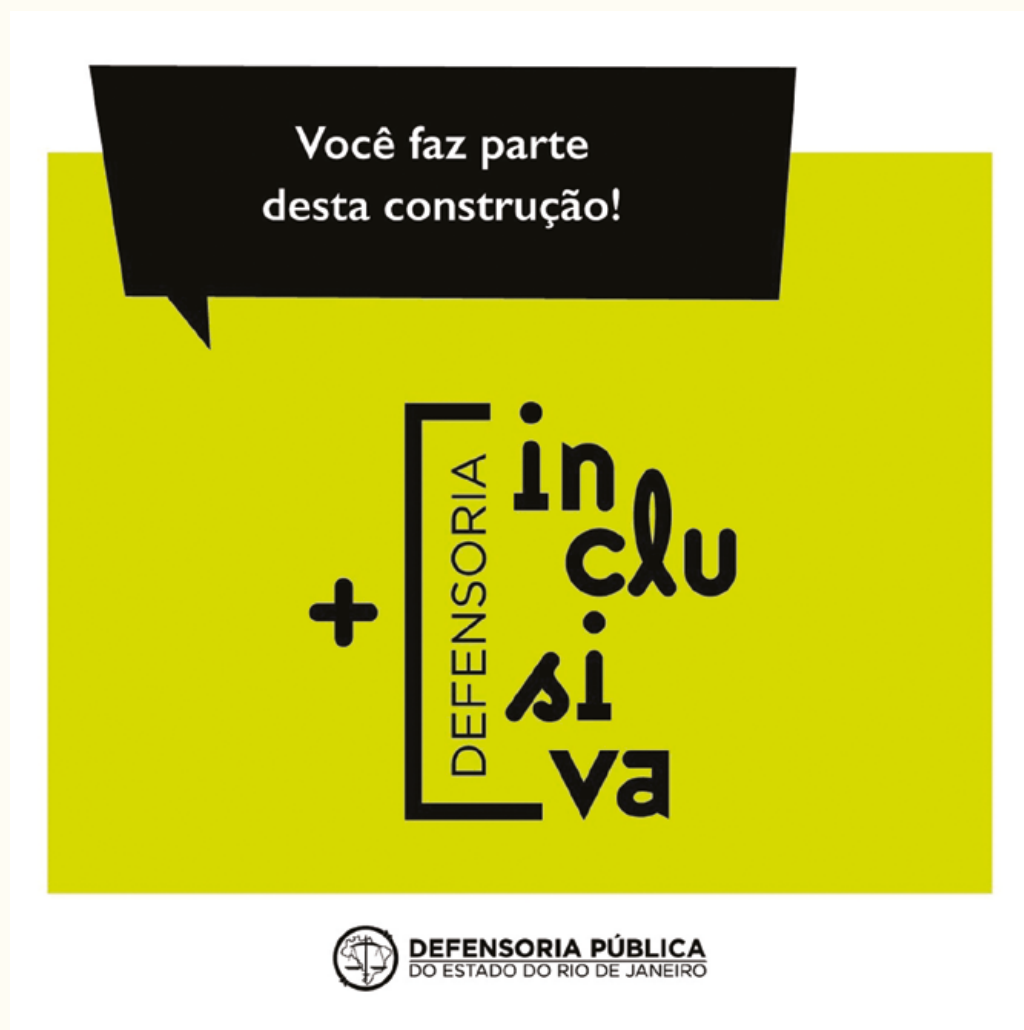
A ideia da Campanha “Defensoria + Inclusiva” surgiu a partir das discussões realizadas no âmbito do GT e trazidas pela Coordenação do Núcleo de Atendimento à Pessoa com Deficiência (NUPED); e como decorrência da Recomendação mencionada no item anterior, que trata da necessidade de uma campanha de mobilização; e mesmo para dar conta da implementação da recomendação, pois se percebe a necessidade de sensibilização e mobilização permanentes das equipes e setores da instituição.



O foco da campanha são as ações afirmativas voltadas ao público interno, isto é, para as pessoas com deficiência que fazem parte da DPRJ. A pergunta-chave lançada foi então: **Como tornar a DPRJ mais inclusiva para as pessoas com deficiência?**

A Campanha Defensoria + Inclusiva tem os seguintes objetivos: a) refletir sobre e promover a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito interno da Defensoria Pública; b) combater falas, posturas e atitudes capacitistas; c) destacar os potenciais das pessoas com deficiência; d) dar visibilidade para as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no cotidiano de seu trabalho; e) melhorar a acessibilidade tecnológica, comunicacional e ambiental na Defensoria Pública.

Foram pensadas as seguintes ações para a Campanha Defensoria + Inclusiva: a) Campanha de Comunicação interna e externa; b) Capacitação e Sensibilização sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho; c) Levantamento/coleta de dados, cuja principal ação seria o Censo PCD; d) Propor adequações nos sistemas internos utilizados na Defensoria Pública, visando à sua acessibilidade e outros direitos específicos das pessoas com deficiência, à exemplo da demanda levada à COSIJ a respeito do Sistema Verde; e) contribuir para identificação de demandas de acessibilidade, inclusão, tecnologias assistivas e apoios para pessoas com deficiência integrantes da DPRJ.



### 8.3. O 1º CENSO DEFENSORIA + INCLUSIVA

Em 1º de junho de 2022 foi lançado o 1º Censo Defensoria + Inclusiva. A pesquisa fará um levantamento sobre os números, as características, as barreiras e a efetiva inclusão de pessoas com deficiência e seus familiares entre as pessoas integrantes da instituição.

Desde o lançamento da campanha “Defensoria + Inclusiva”, em fevereiro desse ano, o objetivo era chamar a atenção para a necessidade de se refletir sobre a inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no âmbito interno da Defensoria Pública. Como desdobramento da campanha, foi identificada uma ausência de dados sobre quem são essas pessoas, bem como daqueles que são pais, mães ou responsáveis por pessoas com deficiência.

O levantamento de informações será fundamental para a formulação de políticas públicas efetivas de combate ao capacitismo (discriminação contra PCD); a promoção da inclusão; a definição sobre a necessidade de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, apoios, recursos e/ou adaptações ambientais; bem como a análise dos resultados das ações afirmativas já implementadas até o momento na instituição.

O Censo tem como finalidade provocar conscientização e reflexão em todos e todas sobre a questão da deficiência, a fim de que se envolvam ativamente no processo coletivo de transformação interna rumo à inclusão, reforçando, assim, a própria Campanha “Defensoria + Inclusiva”. A pesquisa está sendo disponibilizada para todas as pessoas que integram a instituição por meio de formulário eletrônico.

A iniciativa também busca reforçar a Recomendação sobre a Política de Diversidade nas Contratações da DPRJ, editada pelo GT de Ações Afirmativas. Ela traz, no item 8, a importância de haver o monitoramento das políticas de cotas para pessoas com deficiência no cadastro de pessoal da Defensoria Pública, com um campo próprio para autodeclaração da condição de pessoa com deficiência.

E, juntamente com o censo, está sendo feita a atualização cadastral, voltada às pessoas com deficiência, na área de Acesso Restrito no site da DPRJ.

# ANEXO

# 7

[> voltar ao sumário](#)



## ANEXO 7



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE  
TRABALHO

**AÇÕES  
AFIRMATIVAS  
DA DPRJ**

### **RECOMENDAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

---

**O GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, criado pela Resolução DPGE nº 887, de 12 de julho de 2017, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO:

Que o referido Grupo de Trabalho tem como um de seus objetivos previstos no artigo 2º, inciso I, da Resolução DPGE nº 887/17: “conceber projetos para uma política de ações afirmativas da Defensoria Pública”;

Que de acordo com o Censo/IBGE de 2010, o Brasil tem cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 23,9% (vinte e três vírgula nove por cento) da população nacional;

Que o art. 93 da Lei nº 8.213/91, obriga as empresas com 100 (cem) ou mais empregados preencherem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência;

Que apesar da previsão legal ainda são baixas as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência em idade laborativa, seja pelo pouco nível de instrução ou, pela falta de oportunidades de emprego, de forma que, em 2016, menos de 1% (um por cento) dos brasileiros com deficiência estavam empregados, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho;

Que semelhante dificuldade de inserção no mercado de trabalho é enfrentada por mulheres vítimas de violência doméstica e familiar;

Que a autonomia financeira das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar por meio da inserção no mercado de trabalho é fundamental para o rompimento do ciclo da violência doméstica e familiar;

Que a oportunidade de trabalho para as vítimas de violência doméstica e familiar é uma medida de enfrentamento e prevenção à violência contra a mulher;



Que os dados da 3ª edição da Pesquisa “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil”(2021)<sup>1</sup> apontam que durante a pandemia, 46,7% das mulheres que sofreram violência também perderam o emprego;

Que a Lei Estadual RJ nº 7.382/16, reserva 5% (cinco por cento) das vagas de emprego dos prestadores de serviços ao Estado do Rio de Janeiro para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar;

Que o art. 17, §5º, da Lei nº 11.788/08, determina a reserva do percentual de 10% (dez por cento) das vagas de estágio oferecidas pela parte concedente para pessoas com deficiência.

Que a Defensoria Pública é instituição dotada de autonomia funcional, administrativa e orçamentária (art. 134, §2º, CRFB/88), à qual incumbe a promoção dos direitos humanos (art. 134, *caput*, CRFB/88);

Que o direito ao trabalho é uma espécie de direito humano, nos termos do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do art. 6º, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do art. 6 do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador);

Aprova a seguinte RECOMENDAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, nos seguintes termos:

1. Os **contratos de terceirização de mão-de-obra** celebrados pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro observarão, sempre que possível, internamente os percentuais de vagas destinados a pessoas com deficiência e a mulheres vítimas de violência doméstica, nos termos do art. 93 da Lei Federal nº 8.213/91 e da Lei Estadual RJ nº 7.382/16, respectivamente. Os referidos percentuais deverão estar previstos no Termo de Referência da licitação e serem cumpridos considerando tão somente os trabalhadores e trabalhadoras que atuarão na instituição.
2. Visando a uma transição pacífica e gradual, a recomendação constante do item 1 deverá ser observada apenas em caso de desligamento da pessoa que atuava anteriormente ou nos casos de criação de novos postos de trabalho.
3. A fim de facilitar o cumprimento da recomendação constante do item 1, serão mantidos cadastros internos para indicação de pessoas integrantes dos referidos grupos, tendo como referências o Núcleo de Defesa dos Direitos da

<sup>1</sup> <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf> (acesso em 03/12/2021)



Mulher (Nudem), em relação às mulheres vítimas de violência, e o NEAD - Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (Casa da Inclusão), vinculado à Secretaria de Estado de Trabalho e Renda, em relação a pessoas com deficiência.

4. **A contratação de estagiárias e estagiários** da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, sejam da área jurídica ou não, igualmente deve observar, sempre que possível, o percentual de 10% (dez por cento) das vagas reservadas às pessoas com deficiência, nos termos do art. 17, §5º, da Lei nº 11.788/08.
5. Para facilitar o cumprimento da recomendação constante do item 4, recomenda-se que seja incentivada a contratação de estagiárias(os) com deficiência e que sejam fornecidos instrumentos para a sua seleção, inclusive por meio do agente integrador de estágio.
6. Para **sensibilização sobre a importância da diversidade no âmbito institucional**, deverão ser realizadas capacitações voltadas para as equipes da Defensoria Pública envolvidas na contratação/designação de defensoras e defensores, servidoras e servidores, residentes e estagiárias e estagiários bem como para as equipes que receberão pessoas com deficiência em seus quadros, visando a uma ambientação adequada e inclusiva.
7. Com vistas ao cumprimento da recomendação constante no item 6, deverá ser realizada campanha de comunicação para que seja desenvolvida uma cultura de diversidade, anticapacitista e de acolhimento voltada à inclusão, com a participação de pessoas com deficiência que já trabalham na instituição, de gestoras(es) que atuam com pessoas com deficiência, e de outras(os) profissionais.
8. A fim de **monitorar as políticas de cotas para pessoas com deficiência** na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, o cadastro de pessoal de defensoras(es), servidoras(es), residentes jurídicos e estagiárias(os) deve contar com um campo próprio para autodeclaração da condição de pessoa com deficiência. Em caso de ingresso na instituição por meio de sistema de cotas para pessoas com deficiência, o preenchimento do referido campo deve ser feito independentemente de nova autodeclaração.
9. O Grupo de Trabalho de Ações Afirmativas coloca-se à disposição para auxiliar nas orientações e apoios necessários à inclusão das pessoas com deficiência e de mulheres vítimas de violência doméstica, bem como para o cumprimento desta Recomendação.

Rio de Janeiro, 14 de fevereiro de 2022.



# CAMINHOS DA IGUALDADE

## Grupo de trabalho para fortalecimento e acompanhamento da política institucional de ações afirmativas

O Grupo de Trabalho para a elaboração e acompanhamento da política institucional de ações afirmativas no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro é um marco na construção de uma Defensoria Pública comprometida com o princípio constitucional da igualdade como não discriminação (art. 3º, inciso IV, CRFB/88). Ademais, a iniciativa responde a legítimos anseios da sociedade fluminense e assegura o compromisso público da instituição com o enfrentamento das racionalidades e modos de funcionamento que acabam por reproduzir desigualdades estabelecidas nas relações sociais. A profícuca caminhada construída nesses cinco anos de vida do GT Afirmativas demonstra o sucesso de uma gestão transversal das ações de equidade, com a participação de variados atores/atrizes e setores administrativos, que agregaram múltiplas perspectivas na jornada. Os passos dados até aqui pelo GT impactaram de forma decisiva a comunicação institucional, a linguagem utilizada pelas pessoas que integram a Defensoria Pública, o perfil das pessoas que ingressaram na carreira e em seu quadro de apoio, os projetos de educação em direitos, as ações de capacitação e formação continuada e até mesmo o atendimento prestado às usuárias e aos usuários da instituição. Esperamos que esta caminhada siga sendo construída coletivamente, sob o horizonte de uma sociedade igualitária e fraterna, livre de qualquer forma de discriminação.

Publicação  
comemorativa  
dos 5 anos do  
Grupo de Trabalho  
Ações Afirmativas  
[2017-2022]



REALIZAÇÃO



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE  
TRABALHO

**AÇÕES  
AFIRMATIVAS  
DA DPRJ**



APOIO



**Fesudeperj**  
Fundação Escola Superior da Defensoria  
Pública do Estado do Rio de Janeiro