



**AO COLENDO CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO,**

**À EXMA. SRA. CONSELHEIRA RELATORA, DRA. RAPHAELA JAHARA**

***Referência:** SEI n.º 20/001.006037/2020*

***Assunto:** opinião jurídica da COOPERA e do GT de Ações Afirmativas acerca das propostas de alteração da minuta de Regulamento apresentada pela Exma. 2ª Sub-Defensora Geral*

**I. Breve exposição do problema**

Em 1º de setembro de 2020, depois de deflagrado pela Administração Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro processo no Conselho Superior com vistas a iniciar a realização do XXVII Concurso de ingresso à carreira, a COOPERA recebeu via correio eletrônico e por meio outros canais informais de contato manifestações de diversos setores do movimento negro organizado.

Dentre elas destacam-se sugestões recebidas da organização EDUCAFRO, assim como proposta formal encaminhada pelo Sr. Jackson Quitete, contendo propostas para a minuta de regulamento/edital do certame.

Em síntese, as sugestões recebidas dizem respeito às seguintes fases do concurso: **i)** quanto à prova preliminar objetiva, foi sugerida a adoção de nota mínima 35 (trinta e cinco) para os candidatos da ampla concorrência, mantendo-se a exigência de nota mínima de 27 (vinte e sete) acertos para os candidatos que concorrem às vagas reservadas; **ii)** quanto às provas escritas específicas e provas de sustentação oral, propõe-se, da mesma forma, a adoção de notas mínimas diferenciadas, para que seja exigida média final de 50 (cinquenta) pontos para os candidatos da ampla concorrência e 40 (quarenta) pontos para os candidatos que disputam as vagas reservadas.

Além disso, foram aventadas outras alterações, tais como: a possibilidade de incluir matéria de direito antidiscriminatório no conteúdo das disciplinas previstas no edital; o aumento do percentual de vagas reservadas para negros de 20 para 30%; a participação, na Comissão Especial de heteroidentificação dos candidatos autodeclarados negros, de pessoas ligadas a entidades do movimento negro etc.

No documento recebido do Sr. Jackson Quitete, fundamentam-se nos seguintes termos, as propostas encaminhadas à COOPERA:

*Seguem as sugestões de alteração a proposta que será apresentada ao Conselho da Defensoria formuladas com candidatos que viram o que*



*será proposto e entedem que ainda se revela ineficiente e inefetivo para que as vagas destinadas aos negros, indígenas; deficientes e hipossuficientes econômicos sejam efetivamente preenchidas. Pensamos que a Defensoria do Rio de Janeiro precisa entender que estabelecer notas de habilitação diferente entre candidatos Cotas e da Ampla Concorrência é desigualar para igualar promovendo a tão cara Igualdade Substancial. Vale dizer que a Defensoria de São Paulo; Minas Gerais e do Paraná já fizeram isso. A magistratura do Rio também no concurso em curso. Seleções de mestrado já fazem isso pq já entenderam que é necessário estabelecer nota de habilitação diferente entre Ampla Concorrência e Cotas pra promover igualdade substancial no caso concreto [sic].*

O NUPED, por sua vez, recebeu diversas manifestações positivas à minuta de Regulamento apresentada. Não obstante, uma crítica foi comum e reiterada: a manutenção tão somente do percentual mínimo de 05% (cinco por cento) de reserva de vagas para as pessoas com deficiência. Destaca-se, nesse sentido a proposta apresentada pelo Sr. Lucas Alberto de que o percentual fosse fixado em 10% (dez por cento).

Conforme certidão acostada aos autos do processo SEI n.º 20/001.006037/2020, esta Coordenação verificou que foi sorteada para a função de Relatora a Exma. Defensora Pública, Dra. Raphaela Jahara.

Pela relevância das provocações recebidas pela COOPERA e pertinência das razões levantadas pelas entidades do movimento negro, apresentamos a V. Exa. a opinião jurídica da COOPERA e do Grupo de Trabalho de Ações Afirmativas acerca do requerido, a fim de que o Egrégio Conselho Superior possa produzir o modelo mais democrático possível de processo seletivo à carreira da Defensoria Pública.

## **II. Análise das sugestões apresentadas**

Em primeiro lugar, cabe dar relevo ao núcleo das manifestações apresentadas à COOPERA que tratam da forma de avaliação dos candidatos cotistas. Neste ponto, as sugestões se traduziram na defesa da implementação de **notas mínimas diferenciadas** para ampla concorrência e para os candidatos que disputam as vagas reservadas.

Argumenta-se, inclusive, que o referido critério de seleção segundo notas diferenciadas teria sido adotado nos certames da Defensoria Pública dos Estados de São Paulo, de Minas Gerais e Paraná, bem como no vigente concurso promovido pelo Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro.

Vale assinalar, preliminarmente, que as inovações trazidas na minuta de regulamento apresentada ao CS pela Administração Superior foram embasadas na pesquisa e debates promovidos no seio do Grupo de Trabalho de Ações Afirmativas, documentados no processo SEI n.º [E-20/001.007372/2018](#), especialmente nos



pareceres exarados pelo NUPED e NUCORA. A partir de tais estudos técnicos, concluiu-se que os principais obstáculos à participação dos candidatos cotistas nos concursos da carreira estão situados nos momentos da **inscrição**, bem como da **prova preliminar**, assim como na composição das **Bancas Examinadoras**.

Além das substanciais reformas que a minuta de regulamento traz nos aspectos acima mencionados, em relação à tradição dos concursos públicos da instituição, a normativa submetida ao CS pela Exma. 2ª Sub-Defensora Geral trouxe ainda novo formato para a etapa das provas específicas, assim como das provas orais, destinadas igualmente a democratizar a participação dos candidatos. Para tanto, previu-se uma nova nota mínima para todos os concorrentes, consistente no patamar de 30 (trinta) pontos e admitiu-se, ao contrário dos certames anteriores, a adoção de média aritmética entre as três provas específicas para o alcance da nota final de 50 (cinquenta) pontos, necessária à aprovação. O mesmo critério foi adotado para as etapas de sustentação oral.

Passemos, pois, à análise técnica das principais sugestões.

#### II.A. Sugestões para a primeira etapa: critérios de aprovação na prova objetiva

A defesa de **notas mínimas diferenciadas** para a prova preliminar objetiva nos parece **inócua**, haja vista que não produz vantagem substancial para os candidatos que concorrem às vagas reservadas. Senão, vejamos.

No art. 52 da minuta apresentada ao CS, está prevista a seguinte disciplina para a seleção:

*Art. 52 – Será considerado(a) habilitado(a) na primeira etapa o(a) candidato(a) que preencher os seguintes requisitos:*

*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;*

*II - lograr obter 27 acertos ou mais na Prova Objetiva no tocante às vagas reservadas aos candidatos(as) com deficiência;*

*III - lograr obter 27 acertos ou mais na Prova Objetiva no tocante às vagas reservadas aos candidatos negros e índios;*

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

*§1º. As pessoas empatadas na última colocação da lista de ampla concorrência serão consideradas habilitadas a prosseguir no certame.*

Trata-se da combinação, para os candidatos da ampla concorrência, de dois critérios para aprovação: **i)** a exigência de conhecimentos mínimos (27 acertos – o que corresponde a 30% do conteúdo total de questões) **ii)** a cláusula de barreira consistente no corte de aprovação apenas dos 350 candidatos melhor colocados, assim como daqueles que estiverem empatados na última colocação. Isto significa dizer que a nota de corte para aprovação dos candidatos da ampla concorrência **será muito**



**provavelmente superior** a 27 acertos, haja vista o número máximo de aprovados que serão admitidos à segunda fase.

Ao revés, para os candidatos que disputam as vagas reservadas, a minuta de regulamento **eliminou qualquer espécie de cláusula de barreira**, de modo que todos aqueles que atingirem o requisito mínimo de 27 acertos estarão aptos a prosseguir para a segunda etapa.

Nesse sentido, a elevação da nota mínima exigida para os candidatos da ampla concorrência, tal qual proposto, **não trará nenhum benefício aos candidatos cotistas**, que permanecem submetidos ao mesmo requisito de aprovação na prova preliminar objetiva. Além disso, a sugestão **não assegura em nenhuma medida maior restrição à aprovação dos candidatos da ampla concorrência**, inclusive porque a nota de corte, no formato atual da minuta de regulamento, poderá ser muito superior a 35 acertos.

Sublinhe-se, no que toca especificamente a proposta apresentada pela EDUCAFRO, que o critério sugerido, além de não beneficiar os candidatos cotistas, é **prejudicial a este grupo**, pois, ao contrário da minuta sugerida pela Administração Superior da DPRJ, pretende-se impor cláusula de barreira na primeira etapa para limitar o número de cotistas aprovados.

Portanto, as proposições recebidas, no tocante ao art. 52 da minuta de regulamento **não contribuem** para uma maior efetividade da política de cotas raciais, nem realizam em medida mais ampla o princípio constitucional da igualdade, vez que a disciplina apresentada pela Exma. 2ª Sub-Defensora Geral **já estabelece critérios de correção diferenciados** para os diversos grupos de candidatos e **favorece especialmente** aqueles que concorrem às vagas reservadas, ao suprimir qualquer cláusula de barreira para sua aprovação à 2ª fase do certame.

Não é demais pontuar que este exato modelo de correção diferenciada de provas objetivas é amplamente adotado pelas Defensorias Públicas brasileiras, inclusive nos seguintes concursos: **VIII Concurso Público de Provas e Títulos para Ingresso na Carreira de Defensora ou Defensor Público do Estado de São Paulo** (itens 8.5.2 e 8.5.3 do edital de abertura<sup>1</sup>); **V Concurso para Ingresso na Carreira de Defensor Público do Estado do Rio Grande do Sul** (artigo 26 do regulamento<sup>2</sup>); **VI Concurso para ingresso na carreira de Defensor Público Federal** (itens 8.14, combinado com 9.11 do edital de abertura<sup>3</sup>); **XVII Concurso Público de Provas e Títulos para provimento de cargos de Defensor Público na classe de Defensor Público Substituto da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso do Sul** (item 13.1.1 do regulamento<sup>4</sup>); **III Concurso para a Classe Inicial da carreira de Defensor Público do Estado do Amazonas** (item 7 do edital de abertura<sup>5</sup>); **VI**

<sup>1</sup> [https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpesp118/edital\\_viii\\_concurso-para\\_csdp\\_final.pdf](https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpesp118/edital_viii_concurso-para_csdp_final.pdf)

<sup>2</sup> <http://www.defensoria.rs.def.br/v-concurso-para-defensores-publicos>

<sup>3</sup> <https://www.dpu.def.br/concursos/ingresso-na-carreira-dpf/38111-6-concurso-para-defensor-publico-federal-2017>

<sup>4</sup> [http://www.defensoria.ms.gov.br/images/rh/publicacoes/Concurso/2014/Regulamento\\_do\\_Concurso\\_Publico-013-2014.pdf](http://www.defensoria.ms.gov.br/images/rh/publicacoes/Concurso/2014/Regulamento_do_Concurso_Publico-013-2014.pdf)

<sup>5</sup> [https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpeam217/edital\\_abertura\\_defensor\\_am\\_minuta\\_final\\_06dezembro2017\\_publicar\\_08dezembro2017\\_sitefcc.pdf](https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpeam217/edital_abertura_defensor_am_minuta_final_06dezembro2017_publicar_08dezembro2017_sitefcc.pdf)



**Concurso Público de provas e títulos para ingresso à carreira de Defensor Público do Estado do Maranhão (item 8.6 do edital de abertura<sup>6</sup>).**

Outrossim, o modelo apresentado pela Administração Superior ao CS se destaca por ser ainda mais benéfico do que alguns dos certames acima apontados quanto à aprovação dos candidatos cotistas na primeira etapa, eis que encampou-se de forma arrojada a **eliminação de qualquer espécie de cláusula de barreira aos candidatos cotistas**, em vez de propor notas de corte diferenciadas para os diferentes grupos de candidatos.

Destarte, opinamos pela rejeição das proposições apresentadas quanto à primeira etapa do concurso (prova preliminar objetiva), tendo em vista que a minuta submetida ao CS atende mais adequadamente ao princípio da efetividade da política de cotas raciais, assim como o princípio constitucional da igualdade no acesso aos cargos públicos.

*II.B. Sugestões para a segunda e terceira etapas: critérios de aprovação nas provas escritas específicas e nas provas de sustentação oral*

A disciplina dos critérios de aprovação da segunda e terceira etapas está prevista nos arts. 57, 59 e 65 da minuta apresentada ao CS nos autos SEI n.º 20/001.006037/2020.

A EDUCAFRO sugere critérios de aprovação dissociados de qualquer exigência de nota, o que nos soa altamente arriscado do ponto de vista dos questionamentos à validade jurídica do edital e do concurso público como um todo.

Por outro lado, a proposição veiculada pelo Sr. Jackson Quitete exige uma análise mais detida, eis que a previsão de **média aritmética inferior para os candidatos cotistas** (de 40 pontos, em vez dos 50 pontos requeridos para a aprovação dos candidatos da ampla concorrência) efetivamente poderia surtir efeitos mais benéficos para a concretização da política de cotas raciais.

Todavia, é preciso observar que, ao contrário do sustentado pelo proponente, a adoção de **notas diferenciadas não ocorreu** nos certames mencionados em seu requerimento.

Ao contrário do afirmado, o último concurso para ingresso na carreira da magistratura fluminense **não dispôs notas diferenciadas** como critério de aprovação distinto entre candidatos cotistas e candidatos da ampla concorrência.

Na primeira fase, qual seja, a da prova objetiva, o edital do citado certame prevê a conjugação de uma nota mínima base idêntica para todos os candidatos, com a aplicação de redutores para os candidatos da ampla concorrência (limita os aprovados a um certo número de melhor classificados, o que equivale a

<sup>6</sup> [https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpema118/edital\\_de\\_abertura\\_1.pdf](https://www.concursosfcc.com.br/concursos/dpema118/edital_de_abertura_1.pdf)



estabelecer uma nota de corte)<sup>7</sup>. De forma semelhante à minuta apresentada pela Administração Superior da DPRJ ao CS, o edital da magistratura eliminou qualquer redutor ou cláusula de barreira para os cotistas na primeira fase.

Por outro lado, na segunda e quarta fases (provas escritas e prova oral), o vigente concurso da magistratura fluminense impôs a todos os candidatos o mesmíssimo critério de correção, sem qualquer diferenciação: a previsão de **grau mínimo 6 (seis)**.

Já no VIII Concurso para a carreira de Defensor Público do Estado de São Paulo, também mencionado pelo peticionante, foram exigidos os seguintes requisitos para aprovação nas provas escritas:

*9.6 Serão considerados habilitados para Prova Oral somente os candidatos da lista geral que, concomitantemente:*

*a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 3 (três) em ao menos 9 (nove) das 10 (dez) matérias que compõem a Segunda e a Terceira Provas Escritas;*

*b) obtiverem nota superior a 0 (zero) em todas as matérias que compõem a Segunda e Terceira Provas Escritas;*

*c) obtiverem **média igual ou superior a 4 (quatro)**, considerando conjuntamente as Segunda e Terceira Provas Escritas.*

*9.6.1 Serão considerados classificados para a Prova Oral os candidatos da lista geral que alcançarem o disposto no item 9.6 “a”, “b” e “c” e estiverem **classificados até a 100ª (centésima) colocação**, considerando-se todos os candidatos empatados nesta posição.*

*9.6.2 Serão considerados habilitados e convocados para a Prova Oral somente os candidatos da lista própria dos que concorrem às vagas reservadas aos candidatos com deficiência (item 4.2 deste Edital) que **independentemente da colocação alcançada**, concomitantemente:*

*a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 3 (três) em ao menos 9 (nove) das 10 (dez) matérias que compõem a Segunda e a Terceira Provas Escritas;*

*b) obtiverem nota superior a 0 (zero) em todas as matérias que compõem a Segunda e a Terceira Provas Escritas;*

*c) obtiverem **média igual ou superior a 4 (quatro)**, considerando conjuntamente as Segunda e Terceira Provas Escritas.*

*9.6.3 Serão considerados habilitados e convocados para a Prova Oral somente os candidatos da lista própria dos que concorrem às vagas reservadas aos candidatos negros e índios (item 5.1 deste Edital) **independentemente da colocação alcançada** que, concomitantemente:*

*a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 3 (três) em ao menos 9 (nove) das 10 (dez) matérias que compõem a Segunda e a Terceira Provas Escritas;*

<sup>7</sup> <https://portaltj.tjrj.jus.br/documents/10136/6660150/7-edital-xlvihi-concurso-para-magistratura-rev-seaco-08-07-2019.pdf/5f0ce86a-8f74-016f-4fe3-3d7a5b3848d7>





- b) *obtiverem nota superior a 0 (zero) em todas as matérias que compõem a Segunda e Terceira Provas Escritas;*
- c) *obtiverem **média igual ou superior a 4 (quatro)**, considerando conjuntamente as Segunda e Terceira Provas Escritas;*
- d) *tiverem a sua autodeclaração confirmada.*

Vê-se aqui que a sistemática adotada, ao contrário do afirmado no requerimento, diz respeito à aplicação de **reductor** aos candidatos da ampla concorrência e não à adoção de **notas diferenciadas** como critério de aprovação.

Sistemática semelhante é adotada nos editais da Defensoria Pública do Estado do Paraná (Regulamento do III Concurso<sup>8</sup>), Minas Gerais (Edital do VIII Concurso<sup>9</sup>), todos citados equivocadamente pelo requerente como exemplos de adoção de nota diferenciada.

Em verdade todos os certames apontados utilizaram a **mesma nota mínima base** para todos os candidatos e **aplicaram redutores diferenciados** para limitar o número de aprovados nas etapas discursiva e oral, em cada lista específica de classificação.

Percebe-se, pois, que **não há uma tradição nos concursos para o serviço público, especialmente nas carreiras jurídicas, de aplicação de notas mínimas diferenciadas** para grupos de candidatos cotistas e de ampla concorrência. Ademais, nas fases discursiva e de sustentação oral, na maior parte dos casos sequer está presente qualquer distinção dos critérios de julgamento das provas<sup>10</sup>.

O mecanismo de diferenciação prevalentemente adotado nas fases dissertativas e oral – quando existente – é a aplicação combinada de uma mesma nota mínima ou de diversos requisitos mínimos e de **redutores** que restringem de maneira diferenciada o número candidatos habilitados à fase seguinte em cada uma das listas de classificação específicas (ampla concorrência/vagas reservadas).

Vale dizer que existem disposições legais, tais quais o art. 2º, inciso IV, do Decreto Federal n.º 9508/2018 (disciplina a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos do serviço público federal) e o art. 10 da Lei Estadual n.º

<sup>8</sup> [http://www.defensoriapublica.pr.def.br/arquivos/File/Institucional/Conselho\\_Superior/Deliberacoes\\_2014/05\\_2014\\_substituicao2.pdf](http://www.defensoriapublica.pr.def.br/arquivos/File/Institucional/Conselho_Superior/Deliberacoes_2014/05_2014_substituicao2.pdf)

<sup>9</sup> [https://site.defensoria.mg.def.br/wp-content/uploads/2019/01/dpmsg\\_edital-VIII-concurso\\_1.pdf](https://site.defensoria.mg.def.br/wp-content/uploads/2019/01/dpmsg_edital-VIII-concurso_1.pdf)

<sup>10</sup> Cabe citar aqui o edital do último certame realizado pela Defensoria Pública do Estado da Bahia, uma das instituições em que se registra maior efetividade da política de cotas raciais segundo a pesquisa do NUCORA acima citada. No VII Concurso para a carreira da Defensoria Pública do Estado da Bahia, o edital não previu qualquer distinção na correção/aprovação dos candidatos nas provas **discursivas ou orais**. Confira-se o disposto sobre o julgamento das provas discursivas de caráter específico: “Serão considerados aprovados nas Provas Discursivas de Caráter Específico (P2 e P3) os(as) candidatos(as) que alcançarem nota igual ou superior a 5,0 (cinco), em cada Prova Discursiva de Caráter Específico. 6. Será considerado(a) eliminado(a) o(a) candidato(a) que não obtiver nota igual ou superior a 5,0 (cinco) em qualquer das Provas Escritas de Caráter Específico (P2 ou P3).” (<https://www.defensoria.ba.def.br/portal/arquivos/downloads/EDITAL.pdf>).



Lei nº 2298 de 28 de julho de 1994 (disciplina a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos do serviço público estadual), que **expressamente demandam que o candidato cotista alcance a mesma nota mínima exigida da ampla concorrência** para fazerem jus à reserva de vagas, vedando, assim, a previsão de notas mínimas diferenciadas.

Nesse sentido, embora a implementação de critério de julgamento próprio para os candidatos cotistas nas fases discursiva e oral, tal como proposto, possa verdadeiramente contribuir para uma maior efetividade da política de cotas raciais, é preciso que tais medidas sejam manejadas de forma que garanta a **lisura e a legalidade do concurso público**, assim como **segurança jurídica** para todos os seus participantes.

Avaliamos, pois, ante a ausência de qualquer tradição nos concursos das carreiras jurídicas de notas diferenciadas para ampla concorrência e candidatos cotistas e, considerando ainda as disposições legais acima citadas, que **existe risco de quebra da legalidade ou insegurança jurídica** caso este Egrégio Conselho Superior acolha as sugestões tais quais apresentadas.

Contudo, entendem a COOPERA e os membros do GT Ações Afirmativas abaixo subscritos que, de fato, merecem ser aprimorados os dispositivos do regulamento questionados, de forma que seja mantida a diferenciação da disputa no processo seletivo. Em consonância com o previsto na prova preliminar objetiva, é recomendável que **os candidatos às vagas reservadas concorram apenas entre si também nas provas escritas específicas e nas provas de sustentação oral**, efetivando-se o preenchimento das cotas previstas no edital.

Entendemos ainda que a ausência de critérios diferenciados na etapa das provas específicas pode, de fato, mostrar-se como uma **nova barreira que inviabiliza o preenchimento das vagas reservadas** aos cotistas com deficiência, hipossuficientes e negros/indígenas, causando uma situação de inconstitucionalidade/ilegalidade no recrutamento de novos membros da carreira, ante a **sistemática exclusão dos referidos grupos populacionais**.

Nesse sentido, a fim de garantir a segurança jurídica de todos os participantes, assim como a legalidade do certame, propomos à Exma. Defensora Pública Relatora uma solução alternativa às demandas encaminhadas pela sociedade civil, de modo a equilibrar os anseios dos segmentos historicamente excluídos dos processos de seleção com a necessidade de garantir-se a lisura do concurso público.

### **III. Propostas da COOPERA/GT Ações Afirmativas para a disciplina das Provas Escritas Específicas**

Em lugar da adoção de notas mínimas/médias diferenciadas, o que poderia causar risco à higidez jurídica do concurso público, avaliamos que seria mais adequado e efetivo para a garantia da participação dos cotistas nas provas escritas específicas e provas de sustentação oral a combinação de critérios **de conhecimentos mínimos** com a aplicação de **redutores diferenciados** para cada grupo de candidatos.





Ao entender da COOPERA e do GT Ações Afirmativas, é seguro juridicamente e é mais justo do ponto de vista da igualdade de condições de participação no concurso público adotar, também nas provas escritas específicas, critérios combinados de conhecimentos mínimos e redutores do número de aprovados.

Vale lembrar que, historicamente, no concurso da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro aprova-se um número **ínfimo** de candidatos, não raro número de aprovados inferior ao próprio número de vagas ofertado no edital, o que atenta fortemente contra os princípios da eficiência e economicidade administrativa, além de restringir severamente o **direito à participação igualitária no acesso a cargos e serviços públicos.**

Isso porque o excessivo rigor nos critérios de correção provoca desperdício dos recursos mobilizados pela máquina pública para a realização de um concurso altamente dispendioso, moroso e complexo, como é o caso do processo seletivo para a carreira da Defensoria Pública.

Ademais, a seleção hiper restrita provoca **distorções** em que o critério meritocrático acaba por operar, em verdade, como **um critério de exclusão**, já que em meio ao amplo universo dos habilitados ao exercício da profissão, apenas um círculo altamente restrito de candidatos treinados ao jogo competitivo e mercantilizado dos concursos públicos é selecionado pelo certame.

Não à toa temos os seguintes números nas provas escritas específicas do XXVI Concurso: nenhuma pessoa negra, indígena ou hipossuficiente foi aprovada e apenas uma pessoa com deficiência se habilitou para prosseguir nas provas de sustentação oral.



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

Destarte, como apontado pelos setores da sociedade civil acima citados, a manutenção do grau médio 50 nas provas escritas específicas (50% de acertos) como critério geral de aprovação **tende a repetir o cenário acima exposto**, permanecendo o espaço livre para que a Banca Examinadora aplique a correção com excessivo rigor.

Semelhante situação esvaziaria os esforços de aprimoramento das políticas de cotas e privilegiaria, uma vez mais, apenas aqueles **candidatos não necessariamente melhor preparados ou aptos ao exercício da profissão, mas melhor treinados para ocuparem as primeiras posições no jogo competitivo do concurso público.**

Portanto, mostra-se não somente relevante, mas necessário, adotar formas de regulamento e edital que maximizem a participação em todas as etapas do certame (e não apenas na primeira).

É imprescindível ainda que a disciplina do concurso aprovada pelo Egrégio Conselho Superior **assegure que o desempenho dos candidatos da ampla concorrência não seja o único parâmetro meritocrático para a seleção dos aprovados.** Ao contrário, deve-se manter a mesma lógica adotada para a primeira fase, de que os candidatos de cada uma das listas **concorrem apenas entre si,** de modo que o parâmetro de mérito estabelecido no seio da ampla concorrência não cause a **exclusão de todos os cotistas do certame.**



Nesse sentido, sugerimos para as provas escritas específicas uma **redução da nota média** exigida para todos os concorrentes (para o patamar de 40 pontos, isto é, 40% de acertos na média aritmética obtida pela soma de cada uma das notas das provas específicas), mantendo-se o requisito de nota mínima de 30 pontos (30% de acertos) em cada uma das provas escritas específicas. Paralelamente, recomendamos a combinação da exigência de conhecimentos mínimos/médios com a adoção de **redutores diferenciados** para cada grupo de candidatos.

Por um lado, a redução do grau médio exigido terá o efeito de maximizar o universo dos participantes da disputa e, por outro, a introdução de redutores diferenciados tratará de circunscrever a concorrência entre candidatos a cada uma das listas específicas.

Vale dizer que os graus escolhidos como requisitos para aprovação em cada fase do certame **são absolutamente arbitrários** e não encontram sequer uniformidade entre os concursos das Defensorias Públicas brasileiras. Encontramos, por exemplo, nas fases dissertativas, variações quanto aos graus exigidos para aprovação que vão desde 40% de acertos, como no último concurso público para ingresso na DPESP, a 50%, como exigido pela DPEBA, a até mesmo a 60%, como no regulamento do VI Concurso recentemente aprovado no Conselho Superior da DPERS.

A melhor escolha a ser traçada pelo Egrégio Conselho Superior, na respeitosa opinião dos subscritores do presente parecer, é a de privilegiar os **critérios mais amplos possíveis**, observados os conhecimentos mínimos que a prática defensorial demanda, e sobretudo a **revisão de práticas que têm se mostrado excludentes**.

Em face das razões acima expostas, aventamos como solução aos questionamentos apresentados a alteração critérios dispostos nos artigos 57, 59 e 65 da minuta de regulamento para:

- **manutenção da exigência de conhecimentos mínimos**, consistentes em **30% de acertos** em cada prova escrita específica;
- **redução da nota média exigida para aprovação nas provas escritas específicas para o grau de 40% de acertos**, de modo a maximizar o universo de candidatos que disputarão vagas na terceira etapa do concurso (provas de sustentação oral);
- **eliminação de qualquer cláusula de barreira para os candidatos cotistas**, de modo que todos aqueles que atenderem as exigências mínimas sejam aprovados nas provas escritas específicas, mantida a lógica de que os cotistas de cada lista de vagas reservadas concorrem apenas entre si;
- **aplicação de redutor do número de aprovados nas provas específicas para a lista da ampla concorrência**, de modo que **a participação destes no concurso não signifique eliminar as**



**oportunidades dos candidatos cotistas** de permanecerem na disputa por vagas, evitando-se a distorção em que o desempenho da ampla concorrência prevalece como único parâmetro de mérito definidor da aprovação.

Dessa forma, a COOPERA e o GT de Ações Afirmativas sugerem que a redação do artigo 59 da minuta de resolução seja alterada na forma exposta a seguir:

<b>Minuta original</b>	<b>Proposta de alteração</b>
<p><i>Art. 59 - Será considerado habilitado na segunda etapa o(a) candidato(a) que, simultaneamente, obtiverem nota mínima igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma das Provas Escritas Específicas e atingirem nota final da segunda etapa igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p><i>Art. 59 – Serão considerados habilitados na segunda etapa:</i></p> <p><i>I - os(as) candidatos(as) da <b>lista de ampla concorrência</b> que, concomitantemente:</i></p> <p><i>a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma das Provas Escritas Específicas;</i></p> <p><i>b) atingirem nota final da segunda etapa igual ou superior a 40 (quarenta) pontos;</i></p> <p><i>c) estiverem classificados até 50ª colocação na lista de ampla concorrência e os empatados nesta posição;</i></p> <p><i>II – os(as) candidatos(as) da lista de vagas reservadas às <b>pessoas com deficiência</b> que, independentemente da colocação alcançada, concomitantemente:</i></p> <p><i>a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma das Provas Escritas Específicas;</i></p> <p><i>b) atingirem nota final da segunda etapa igual ou superior a 40 (quarenta) pontos;</i></p> <p><i>III – os(as) candidatos(as) da lista vagas reservadas aos <b>negros e indígenas</b> que, independentemente da colocação alcançada, concomitantemente:</i></p> <p><i>a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma das Provas Escritas Específicas;</i></p> <p><i>b) atingirem nota final da segunda etapa igual ou superior a 40 (quarenta) pontos;</i></p> <p><i>IV – os(as) candidatos(as) da lista de vagas reservadas aos <b>hipossuficientes</b> que, independentemente da colocação alcançada, concomitantemente:</i></p> <p><i>a) obtiverem nota mínima igual ou superior a 30 (trinta) pontos em cada uma</i></p>



	<p><i>das Provas Escritas Específicas;</i> <i>b) atingirem nota final da segunda etapa igual ou superior a 40 (quarenta) pontos;</i></p> <p><i>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.</i></p>
--	--

#### **IV. Proposta da COOPERA/GT de Ações Afirmativas para as Provas de Sustentação Oral**

No tocante às provas de sustentação oral, aplicam-se os mesmos fundamentos acima expostos para o aprimoramento dos critérios de seleção.

No entanto, o resgate histórico da tradição dos concursos públicos realizados pela Defensoria do Rio de Janeiro nos mostra que **não se observa na prática a reprovação de candidatos** na fase de sustentação oral, ou o índice de reprovação é mínimo.

Soma-se a este fato a crítica que existe no meio jurídico ao alto grau de subjetividade que o exame de arguição oral proporciona, uma vez que é **inevitável a identificação do candidato**, o que enfraquece a impessoalidade durante a sua realização.

À vista dessas razões, sugerimos que se passe a adotar o exame de sustentação oral como **fase meramente classificatória**, de modo a evitar subjetivismos e considerando ainda que aqueles que alcançam esta derradeira etapa já foram submetidos a pelo menos quatro provas para aferição dos conhecimentos jurídicos necessários ao ingresso na carreira.

Por outro lado, as habilidades avaliadas durante a arguição oral continuarão tendo forte peso no resultado final do concurso, haja vista que poderão determinar mudanças nas ordens classificatórias de cada uma das listas de concorrência e ainda poderão causar a eliminação do concurso em caso de falta.

Destarte, temos que a melhor solução a ser adotada é a alteração dos arts. 64 e 65 da minuta de regulamento, nos seguintes termos:



<b>Minuta original</b>	<b>Proposta de alteração</b>
<p><i>CAPÍTULO XIII DAS PROVAS DE SUSTENTAÇÃO ORAL</i></p> <p><i>Art. 65 – Será considerado habilitado na terceira etapa o(a) candidato(a) que simultaneamente obtiver uma nota mínima igual ou superior a 30(trinta) pontos em cada uma das Provas de Sustentação Oral e atingir nota final na terceira etapa igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p><i>CAPÍTULO XIII DAS PROVAS DE SUSTENTAÇÃO ORAL</i></p> <p><i>Art. 65 – As provas de sustentação oral terão caráter classificatório, excetuadas as hipóteses de eliminação e exclusão do concurso previstas nos arts. 41 e 42 deste regulamento.</i></p> <p><i>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.</i></p>

## **V. Alteração do percentual de reserva de vagas para pessoas negras e indígenas**

Foi apresentado ainda pela organização EDUCAFRO pleito de elevação do percentual das vagas reservadas aos negros e indígenas para 30%, alteração que também traria substancial vantagem aos candidatos cotistas e, por isso, merece ser analisada de forma mais detida.

No Estado do Rio de Janeiro, o diploma que disciplina a reserva de vagas em concursos para os cargos de provimento efetivo do serviço público estadual e define o respectivo percentual destinado a negros e indígenas é a Lei Lei n.º 6.067/2011/RJ (com nova redação dada pela Lei Estadual n.º 6.740/2014). O Legislativo estadual arbitrou o percentual de 20% para a reserva de vagas destinadas à população negra e indígena.

Todavia, a citada legislação não mencionou na norma geral inserta no *caput* do art. 1º a Defensoria Pública, instituição estadual **dotada de autonomia administrativa**, mas limitou-se a circunscrever sua aplicação nos seguintes termos:

*Art. 1º Ficam reservadas aos negros e índios 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e*





*empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do **Poder Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e Executivo** do Estado do Rio de Janeiro e das **entidades de sua Administração Indireta**.*

A nosso ver, a mencionada redação afasta a aplicação da Lei n.º 6.067/2011 aos concursos públicos organizados pela Defensoria Pública, vez que a instituição não integra o Poder Executivo ou a sua administração indireta, mas é órgão autônomo, nos termos das Emendas Constitucionais n.º 45/2004, n.º 69/2012 e n.º 74/2013, à CRFB/88.

Por outro lado, ainda que entendêssemos pela aplicabilidade da disciplina da lei estadual à DPRJ, é possível interpretar o art. 1º, *caput*, da Lei n.º 6.067/2011 como **mínimo legal obrigatório**, ressalvada a possibilidade de o órgão público ampliar a reserva de vagas, respeitada a proporcionalidade da população negra na região.

Foi exatamente este o entendimento que prevaleceu recentemente no seio do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, quando da aprovação do regulamento do VI concurso da carreira<sup>11</sup> (Reunião Ordinária n.º 06/2020, de 24 de setembro de 2020, Procedimento Administrativo Eletrônico n.º 20/3000-0001470-0), que destinou **33,3%** das vagas a pessoas negras e indígenas:

*Art. 13. O Edital de Abertura regulamentará a inscrição, participação e nomeação, pelo sistema de reserva de vagas, para as pessoas com deficiência, negros e indígenas, observando-se:*

***II – para os candidatos negros será reservado o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas** oferecidas e das vagas que forem supridas durante o prazo de vigência do concurso, arredondando para o número inteiro subsequente, caso fracionário, o resultado da aplicação do percentual indicado;*

***III – para os candidatos indígenas será reservado o percentual de 0,3% (três décimos por cento),** equivalente a sua representação na composição populacional do Estado apurada pelo Censo Demográfico de 2010 pelo IBGE, das vagas oferecidas e das vagas que forem supridas durante o prazo de vigência do concurso, arredondando para o número inteiro subsequente, caso fracionário, o resultado da aplicação do percentual indicado.*

(Grifamos).

Interessante notar que naquele Estado, está em vigor a Lei Estadual n.º 14.147/2012, a qual dispõe que *a reserva de vagas em percentual equivalente a sua representação na composição populacional do Estado, apurada pelo censo realizado pelo IBGE*. Com fundamento nesta regra, a reserva de vagas aplicada nos últimos certames da DPERS estava limitada ao percentual de 16%.

Entretanto, ao sufragar as propostas do Grupo de Trabalho Permanente para Elaboração de Políticas de Combate à Discriminação Étnico-Racial (GT Igualdade

<sup>11</sup> O documento pode ser conferido na íntegra em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/vi-concurso-para-defensores-publicos>>.



Racial), o Conselho Superior da DPERS sufragou a tese de que o percentual legal constitui-se tão somente num patamar mínimo obrigatório e estabeleceu a sua elevação como **forma de reparação**, haja vista o não preenchimento total das vagas reservadas nos concursos anteriores. Assinale-se que idêntico problema foi identificado nos concursos realizados, desde 2012, na DPRJ.

Soma-se a esta interpretação o precedente colhido da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE n.º 1.126.247/RJ, ocasião em que a Corte entendeu que a matéria pertinente ao sistema de cotas raciais em concursos públicos **decorre diretamente do texto constitucional**. Em especial, o fundamento direto do sistema de cotas raciais, segundo a Corte, repousaria no direito fundamental à igualdade previsto no art. 5º e §1º da CRFB/88, com aplicabilidade imediata, assim como do princípio da igualdade no acesso aos cargos, empregos e funções públicas, consagrado no art. 37, *caput* e inciso I, da CRFB/88.

Também à luz do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no precedente acima citado, a aplicação do sistema de cotas raciais nos concursos da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro não dependeria de previsão legal específica ou mesmo da iniciativa legislativa reservada do Defensor Público Geral do Estado do Rio de Janeiro. Ao contrário, a eficácia direta e aplicabilidade imediata dos dispositivos constitucionais que fundamentam o sistema de cotas raciais nos concursos públicos promovidos pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro autorizariam a possibilidade de **inovações normativas** por parte da instituição.

Registre-se, por fim, que na Resolução CNJ n.º 203 de 23/06/2015, que regula as cotas raciais nos concursos da magistratura, a técnica redacional adotada na norma está em consonância com a interpretação de que o percentual ali previsto constitui-se tão somente no mínimo obrigatório, o que não impede a sua majoração pelos tribunais:

*Art. 2º. Serão reservadas aos negros **o percentual mínimo de 20%** (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário enumerados no art. 92, I-A, II, III, IV, V, VI e VII, da Constituição Federal e de ingresso na magistratura dos órgãos enumerados no art. 92, III, IV, VI e VII.*

Encontramos ainda no âmbito do CNJ a Resolução n.º 336 de 29 de setembro de 2020, que dispõe sobre as cotas raciais nos programas de estágio oferecidos pelo Poder Judiciário nacional e utiliza precisamente o percentual de 30% para reserva de vagas:

*Art. 2º Serão reservadas aos negros o percentual mínimo de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas para os programas de estágio nos órgãos do Poder Judiciário enumerados no art. 92, I-A, II, III, IV, V, VI e VII, da Constituição Federal.*



Da mesma forma, a Lei Federal n.º 9.427/2018 prevê reserva de 30% das vagas aos negros nos processos seletivos para estágio realizados no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

*Art. 1º Ficam reservadas aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.*

Assim, entendem a COOPERA e o GT de Ações Afirmativas que merece ser apreciada pelo Egrégio Conselho Superior da Defensoria Pública a proposta de elevação do percentual de vagas reservadas aos negros e indígenas ao patamar de 30%.

Embora a medida possa suscitar controvérsia quanto ao percentual de reserva de vagas previsto na Lei Estadual n.º 6.067/2011, entendemos que é possível superar a sua literalidade pelos argumentos acima expostos.

## **VI. Alteração do percentual de reserva de vagas para pessoas com deficiência**

Os argumentos acima expostos quanto ao aumento do percentual de vagas reservadas para as pessoas negras e indígenas aplica-se, *mutatis mutandis*, às vagas reservadas às pessoas com deficiência – pleito apresentado por integrantes da sociedade civil vinculados ao movimento de pessoas com deficiência.

Afinal, a reserva de vagas para as pessoas com deficiência possui assento constitucional no 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”. A Lei Maior, todavia, não prevê o percentual dessa reserva.

Em âmbito federal, fixou-se como patamar *mínimo* o percentual de 05% (cinco por cento), nos termos do Decreto Federal nº 9.508/18, que regulamenta a Lei nº 7.853/89. No Estado do RJ a solução é semelhante. Nos termos do art. 1º, par. único da Lei Estadual RJ nº 2.298/94: “**Parágrafo único - Para o cumprimento do previsto no art. 1º desta Lei, o Poder Público reservará um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas às pessoas portadores de deficiência.**”

Isto é, **o percentual de 05% (cinco por cento) é o patamar mínimo** para a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, de modo que o Administrador Público tem a possibilidade de ampliar esse percentual nos concursos públicos que promover.

Frise-se que no último certame da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais (Edital nº 01/2019) o percentual aplicado foi o de 10% (dez por cento), nos termos da Lei Estadual MG nº 11.867/95, que estabelece de forma fixa e peremptória – e não como patamar mínimo – esse percentual<sup>12</sup>. Igualmente na Defensoria Pública

<sup>12</sup> Art. 1º - Fica a administração pública direta e indireta do Estado obrigada a reservar 10% (dez por cento) dos cargos ou empregos públicos, em todos os níveis, para pessoas portadoras de deficiência.



do Rio Grande do Sul o percentual de vagas reservadas às pessoas com deficiência no regulamento do VI concurso da carreira<sup>13</sup> restou fixado em 10% (dez por cento), nos termos da Lei Estadual RS n° 13.320/09<sup>14</sup>.

Já no Estado do Paraná a situação é a mesma da aqui proposta. Isso porque, **apesar de a legislação estadual prever a reserva de vagas no percentual mínimo de 05% (cinco por cento), nos termos da Lei Estadual PR n° 18.419/2015<sup>15</sup>, por meio da Deliberação CSDP n.º 05/2014<sup>16</sup>, a Defensoria Pública do Paraná fixou em 10% (dez por cento) esse percentual, uma vez que o percentual legal é apontado apenas como um parâmetro mínimo.**

Destarte, entendem a COOPERA e o GT de Ações Afirmativas que merece ser apreciada pelo Egrégio Conselho Superior da Defensoria Pública a proposta de elevação do percentual de vagas reservadas às pessoas com deficiência ao patamar de 10% (dez por cento).

A proposta apresentada reforçaria significativamente a inclusão no concurso da DPRJ, alinhando-a com as mais avançadas políticas de ação afirmativa das Defensorias Públicas brasileiras.

## **VII. Inclusão da disciplina direito antidiscriminatório**

Por fim, tendo em vista a pertinência do alegado pela organização EDUCAFRO, opinamos pela inclusão da **disciplina Direito Antidiscriminatório** dentre as matérias que comporão o conteúdo das provas, de modo a exigir dos ingressantes na carreira habilidades específicas voltadas ao acesso à justiça dos grupos populacionais historicamente discriminados, o que está em perfeita compatibilidade com as funções constitucionais da Defensoria Pública.

## **VIII. Conclusão**

Diante dos fundamentos acima expostos, a presente opinião jurídica tem o objetivo de não apenas trazer ao conhecimento dos Exmos. Conselheiros as relevantes sugestões elaboradas pela sociedade civil sobre o XXVII Concurso para a carreira da Defensoria Pública, assim como oferecer subsídios técnicos para o aprimoramento do

---

<sup>13</sup> O documento pode ser conferido na íntegra em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/vi-concurso-para-defensores-publicos>>.

<sup>14</sup> Art. 107. Os concursos para provimento de cargo público destinarão, na forma do parágrafo único do art. 105, no mínimo, 10% (dez por cento) das vagas para pessoas com deficiência.

<sup>15</sup> Art. 54. Assegura à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, processos seletivos ou quaisquer outros procedimentos de recrutamento de mão de obra para provimento em igualdade de condições com os demais candidatos de cargo ou emprego público.

§ 1º O candidato com deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado, no mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o § 1º deste artigo resultar em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, respeitando o percentual máximo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no certame.

<sup>16</sup> Disponível em: [www.defensoriapublica.pr.def.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=86](http://www.defensoriapublica.pr.def.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=86). Acesso em 06 out. 2020.



processo seletivo, notadamente no tocante às políticas de cotas, passo essencial para os necessários avanços no processo de democratização da instituição.

Rio de Janeiro, 07 de outubro de 2020.

**Lívia M. M. D. Casseres**  
**Defensora Pública**  
**Coordenadora de Promoção da Equidade Racial**

**Adriana Silva de Britto**  
**Defensora Pública**  
**Coordenadora de Promoção da Equidade Racial**

**Pedro González Montes de Oliveira**  
**Defensor Público**  
**Membro do GT Ações Afirmativas**