

FÓRUM JUSTIÇA E CRIOLA APRESENTAM

Dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional na Defensoria Pública



REALIZAÇÃO



25 anos de luta

FÓRUM JUSTIÇA E CRIOLA APRESENTAM

Dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional na Defensoria Pública

ORGANIZAÇÃO

Forum Justiça e Criola

PESQUISADORA RESPONSÁVEL

Ana Miria dos Santos Carvalho Carinhanha

REVISÃO

Juanita Cuéllar Benavides

Lia Maria Manso Siqueira

Vinícius Alves Barreto da Silva

PROJETO GRÁFICO

André Victor e Gabriel Alma

PROJETO

Adriana Silva de Britto,

Ana Miria dos Santos Carvalho Carinhanha,

Élida de Oliveira Lauris dos Santos,

Rosane Maria Reis Lavigne, Lúcia Maria Xavier de Castro,

Vinícius Alves Barreto da Silva

1ª edição (livro digital): Outubro de 2020

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP)

Catalogação na fonte: Ana Virginia Ferreira Carmo (CRB 8/10251)

F745 Fórum Justiça. Criola. Dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional na defensoria pública.

[livro eletrônico]./ Fórum Justiça.Criola. Ana Míria dos Santos Carvalho Carinhanha (pesquisadora responsável).1.ed. Rio de Janeiro: Fórum Justiça – , 2020.

445f.; Livro digital;

Vários autores.

ISBN 978-65-992442-1-6

1.Direito. 2.Racismo. 3. Combate ao racismo.4. Defensoria pública I. Título

CDU: 34:323.14

CDD: 341.2724

8	Apresentação	366	Considerações gerais para ação
12	Introdução	402	ANEXO I Questionário
80	PARTE I Instituição e composição dos quadros da defensoria pública do estado	424	ANEXO II Informe do Workshop “Sistema de Justiça e Racismo Institucional”
188	PARTE II Composição dos quadros da administração da defensoria pública do estado	438	LISTA Lista de Gráficos e Tabelas
226	PARTE III Formação		
262	PARTE IV Atendimento ao público		
280	PARTE V Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção		
304	PARTE VI Núcleos especializados		
334	PARTE VII Produção de dados e pesquisa		

Apresentação

Criola é uma organização da sociedade civil com mais de 28 anos de trajetória na defesa e promoção dos direitos das mulheres negras. Fundada em 1992, a organização atua na construção de uma sociedade onde os valores de justiça, equidade, solidariedade são fundamentais. Durante quase três décadas, a Criola reafirma que a ação transformadora das mulheres negras é essencial para o bem viver de toda a sociedade brasileira.

A missão da organização é instrumentalizar mulheres, adolescentes e meninas negras para o enfrentamento ao racismo, sexismo, lesbofobia e transfobia, e para o desenvolvimento de ações voltadas à melhoria das condições de vida da população negra e das mulheres negras em especial. Criola busca a inserção de mulheres negras como agentes de transformação, contribuindo para a construção de uma sociedade fundada em valores de justiça, equidade e solidariedade, em que a presença e contribuição da mulher negra sejam acolhidas como um bem da humanidade.

A produção de conhecimento qualificado por dados específicos sobre o contexto atual das questões de direitos e a busca pelo acesso à justiça e à equidade de gênero, raça e orientação sexual estão entre os principais objetivos estabelecidos pela organização. Além disso, Criola busca: criar e aplicar novas tecnologias para a luta política de grupos de mulheres negras; formar lideranças negras aptas a elaborar suas agendas de demanda por políticas públicas e a conduzir processos de interlocução com gestores públicos; e

incrementar a pressão política sobre governos e demais instâncias públicas pela efetivação de direitos, particularmente o direito à saúde, o acesso à justiça e à equidade de gênero, raça e orientação sexual.

O Fórum Justiça (FJ) constitui-se em uma livre iniciativa proveniente de um grupo de defensoras(es) públicas(os) fluminenses, destinada a estimular o debate e realizar ações para consolidação de uma política judicial integradora no Brasil, considerando o contexto ibero-latino-americano. Trata-se de uma política judicial assentada na redistribuição de recursos, no reconhecimento de especificidades coletivas e individuais e na participação popular. Projeta-se em distintas regiões do país, agregando sujeitos interessados em discutir política judicial e em elaborar ações estratégicas para a democratização do sistema de justiça. É aberto a movimentos sociais, organizações da sociedade civil, setores acadêmicos e agentes públicos interessados pelo sistema de justiça como serviço público. Possui protagonismo no debate da reforma judicial no Brasil para facilitação do diálogo entre atores motivados a promover transformações profundas no sistema de justiça e assim superar o correlato déficit democrático, as assimetrias desse sistema e o quadro de desigualdades da sociedade brasileira. O FJ tem desenvolvido, desde a sua formação em 2011, um trabalho contínuo com vistas a emprestar sentido à expressão “modelo de justiça integrador”, disposta na Declaração que integra as 100 Regras de Brasília, documento publicizado pela Cúpula Judicial Ibero-Americana, em Brasília, em 2008.

Em parceria, Criola e Fórum de Justiça, com o objetivo de fornecer uma reflexão qualificada sobre como se estruturam as Defensorias Públicas dos Estados para o enfrentamento ao racismo e o reconhecimento da desigualdade racial, desenvolveram a Consultoria “Sistema de justiça em foco: dinâmicas de reprodução, combate ao racismo e promoção da igualdade racial”.

Por reconhecerem o valor central da Defensoria Pública para as políticas de acesso à justiça no país e por observar maior proximidade da Defensoria Pública dos Estados com os usuários do sistema de justiça, Criola e Fórum Justiça elegeram as Defensorias Públicas dos Estados como campo de observação e análise da presente consultoria e buscaram, de maneira participativa, analisar a estrutura e a organização das Defensorias Públicas dos Estados no enfrentamento ao racismo institucional no sistema de justiça.

A consultoria se deu em etapas que compreenderam:

I - A realização de um workshop “Sistema de Justiça e Racismo Institucional” que ocorreu no dia 12 de julho de 2017, na sede do IBCCRIM em São Paulo, reunindo parceiros e pesquisadores para discussões;

II - A produção de um documento técnico contendo a proposta de pesquisa com detalhamento da metodologia, técnicas a serem empregadas e cronograma de tarefas aprovado em 14 de julho de 2017;

III - A produção de um documento de reflexão conceitual e política acerca do papel do sistema de justiça nas dinâmicas de reprodução do e enfrentamento ao racismo institucional, aprovado em 04 de setembro de 2017;

IV - A produção de um questionário de pesquisa sobre a estruturação da Defensoria Pública dos Estados aprovado em 21 de novembro de 2017;

V - A realização da “I Jornada Nacional Sobre Racismo Institucional e Sistema de Justiça”, ocorrida entre os dias 22 e 23 de março de 2018 na sede da Defensoria Pública do Rio de Janeiro;

VI - O envio de ofícios para as Defensorias Públicas dos Estados e a disponibilização dos questionários *online* em 24 de abril de 2018;

VII - A reunião para apresentação dos resultados preliminares em 23 de abril de 2019;

VIII - A confecção do livro “Perspectivas multidisciplinares sobre Racismo Institucional”, em andamento;

IX - A apresentação e discussão das recomendações, realizadas no Seminário “Democracia e Defensoria Pública na América Latina”, nos dias 10 e 11 de novembro de 2019;

X - A produção de um relatório final do estudo.

O presente texto consiste na sistematização das etapas de pesquisa e na apresentação do relatório final, complementado pelas recomendações finais acordadas pelos parceiros da pesquisa.

Introdução

Criola e Fórum de Justiça, por meio da consultoria “*Sistema de Justiça em Foco: dinâmicas de reprodução, combate ao racismo e promoção da igualdade racial*”, oferecem um estudo sobre como as Defensorias Públicas dos Estados^[1] se estruturam para o enfrentamento ao racismo e reconhecimento da desigualdade racial.

Com produção de dados, reflexão conceitual estratégica, realização de reuniões, publicações e eventos, bem como intervenções *in loco*, ao longo desta pesquisa promoveram-se ações dedicadas à luta contra a desigualdade racial no sistema de justiça. Este relatório constitui-se em um diagnóstico acerca da estruturação e da atuação institucional das Defensorias Públicas dos Estados no combate ao racismo e no reconhecimento da desigualdade racial. Produzimos informação acerca da composição e atuação desta instituição, em especial a produção de dados quantitativos e qualitativos gerais acerca da sua atuação e funcionamento face às dinâmicas de racismo institucional.

O presente relatório concentra-se, portanto, em apresentar os resultados obtidos a partir da pesquisa “*Políticas de igualdade racial e combate ao racismo nas Defensorias Públicas dos Estados e o*

[1] Usa-se o termo Defensorias Públicas Estaduais ou dos Estados no plural para se adequar ao uso feito pelo IV Diagnóstico da Defensoria Pública do Brasil para diferenciá-las da Defensoria Pública da União e em voga na língua corrente. Esse termo, no plural, ressalta a autonomia administrativa de cada uma das Defensorias Públicas e a pluralidade de respostas, dado importante para uma pesquisa sociojurídica empírica. Contudo, é importante registrar que, em termos jurídicos, a Defensoria Pública se impõe como instituição uma distribuída em suas expressões estaduais e federal.

enfrentamento ao racismo institucional no sistema de justiça” e retratar o atual cenário das políticas de enfrentamento ao racismo, de reconhecimento das desigualdades raciais e de promoção de igualdade racial promovidas pelas Defensorias Públicas Estaduais no contexto do sistema de justiça brasileiro.

Deste modo seguimos com a A) apresentação de reflexão conceitual e política acerca do papel do sistema de justiça nas dinâmicas de reprodução do e enfrentamento ao racismo institucional; B) apresentação da proposta de pesquisa e metodologia de trabalho; C) apresentação da análise das respostas às questões apresentadas no questionário aplicado (anexo I) de acordo com os tópicos de questões apresentados: I) Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado; II) Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado; III) Formação; IV) Atendimento ao Público; V) Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção; VI) Núcleos especializados; VII) Produção de dados e pesquisas; VIII) Outras informações; e D) apresentação das recomendações.

A) Reflexão conceitual e política acerca do papel do sistema de justiça nas dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional

Com base no workshop “Sistema de Justiça e Racismo Institucional” (o informe encontra-se nos anexos), realizado no dia 12 de julho de 2017, na sede do IBCCRIM em São Paulo, membros de organizações da sociedade civil, das Defensorias Públicas do Rio de Janeiro e de São Paulo, ativistas e acadêmicos reuniram-se para discutir estratégias teórico-conceituais e instrumentais que pudessem contribuir para o enfrentamento ao racismo institucional dentro do sistema de justiça brasileiro.

As temáticas abordadas incluíram o racismo e a seletividade no sistema de justiça, o enfrentamento ao racismo, a institucionalidade racista brasileira, a questão de raça e classe, as dificuldades no acesso a informações sobre a variável raça nos dados do sistema de justiça, ações afirmativas, o movimento negro e as esquerdas, o acúmulo do movimento negro no que tange ao racismo no sistema de justiça e as dificuldades e limites da Defensoria Pública para trabalhar com raça e gênero. Sobre este último ponto, fez-se a indicação às Defensorias de construção de uma política institucional de ações afirmativas, não só de acesso e de produção de dados, mas uma política completa.

Guiadas pelas discussões pautadas nesse workshop desenvolvemos a presente reflexão política e conceitual acerca do papel do Sistema de Justiça da reprodução e enfrentamento do racismo institucional.

A partir da consideração da configuração histórica e política do sistema de justiça brasileiro e também das condições de produção do conhecimento face ao racismo estruturante em nossa sociedade, que atravessa práticas, ideologias e discursos, sobretudo no que concerne à negação da existência do racismo, buscamos problematizar e desvendar as repercussões dos seus efeitos manifestos e latentes.

São para nós indicadores de análise importantes para o presente trabalho: a ausência da categoria raça nas abordagens sociais, inclusive no Judiciário; do reducionismo economicista enquanto categoria analítica da estrutura da nossa sociedade; do uso a-histórico e descontextualizado das análises concernentes ao sistema de justiça; da perseverança de mitos justificadores da permanência de uma ordem racista, como o mito da democracia racial e o mito da neutralidade jurídica; da falta de participação popular no que concerne às tomadas de decisão nas instituições de justiça (e de poder como um todo) no país, entre outros.

Desse modo, ao mapear os instrumentos de enfrentamento ao racismo colocados em prática pelas Defensorias Públicas Estaduais, problematizamos o modo como o racismo tem atravessado as ações, práticas, normas, organizações e estruturas dentro das instituições do sistema de justiça utilizando o recorte analítico pautado nos conceitos centrais de “racismo institucional”, “sistema de justiça” e “interseccionalidade”.

O modo como as Defensorias Públicas têm enfrentado o racismo institucional será aqui observado através da I) cultura institucional, e também a partir das suas II) manifestações para o público. A saber:

Cultura Institucional, que abarca os eixos relacionados à identificação e ao enfrentamento do racismo institucional dentro das próprias instituições – na **visibilização do compromisso institucional** nos documentos orientadores da atuação de cada órgão e em orientações e normativas específicas; na criação de uma **instância de governança** que responda por esse compromisso em nome da instituição; na formulação e implementação de **ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional**.

Manifestações para o Público, que se refere a como as instituições abordam e enfrentam o problema em sua atuação junto à sociedade, por meio da **produção de dados e informações cadastrais sobre o público**; da **formação de competência cultural** entre @s servidor@s públic@s para que o enfrentamento do racismo seja de fato incorporado em todas as etapas do processo de **formulação, implementação e avaliação das políticas e dos serviços** [grifos nossos] (GELEDÉS, 2013a, p. 16).

A partir da observação da organização e da estrutura das Defensorias Públicas Estaduais, buscaremos compreender como tem se construído a sua “cultura institucional” e suas “manifestações para o

público” acerca do enfrentamento ao racismo no sistema de justiça e na própria Defensoria Pública.

No workshop supramencionado, defensores públicos, acadêmicos, ativistas e representantes de associações da sociedade civil levantaram dilemas e potencialidades para a realização dessa observação e análise.

No que concerne aos dilemas e dificuldades mencionadas, destacaram-se: o “desconhecimento ideológico do racismo” (SALES, 2006); a ausência do debate racial dentro da instituição; a dificuldade de compreender o processo e de operar as dimensões do racismo dentro do sistema de justiça; a ausência de diagnósticos consistentes dentro do sistema de justiça que envolvam a variável raça; a dificuldade das instituições em gerar e avaliar essas informações referentes a raça e racismo institucional; dificuldade em estabelecer alianças e vínculos políticos sólidos e compromissados com o enfrentamento ao racismo; a percepção de um projeto de Estado racista (dimensão estrutural); a não compreensão do sistema de justiça enquanto serviço público; a exclusão da participação da sociedade civil dos processos decisórios; o generalismo, universalismo dos sujeitos e a não racialização do debate no Judiciário; o não enfrentamento ao fato de que as mulheres negras ainda sejam as que mais sofrem com o acúmulo das opressões de raça e gênero; a persistência dos mitos da democracia racial e do reducionismo econômico no que concerne à consideração da vulnerabilidade dos usuários do serviço da Defensoria; a não responsabilização do Judiciário e órgãos correlatos no enfrentamento ao racismo; a falta de transparência nos processos administrativos no sistema de justiça.

No que concerne às potencialidades mencionadas, destacamos: a possibilidade e o desejo de alguns defensores e defensoras em criar uma fissura no sistema de justiça, romper com a invisibilidade e gerar oportunidades de debate; a possibilidade de compreender

como se incorpora o racismo em nossa sociedade e de desenvolver estratégias de enfrentamento que ainda não foram implementadas; o reconhecimento da implementação de políticas de ações afirmativas para o ingresso de defensoras e defensores públicos negras e negros como possibilidade de reconfiguração dos espaços institucionais.

Partimos da compreensão e da atualização histórica de que o racismo constitui e é constitutivo do projeto e estrutura da República do Brasil, não sendo o racismo no Brasil uma mera herança irresoluta da escravidão, mas fundante no projeto de nação e da República que se consolidou em ideologias, práticas e instituições tais como o branqueamento, as Escolas de Eugenia, as teorias jurídicas raciais da degenerescência, e o próprio lema da nossa bandeira, “Ordem e Progresso”, traduzindo a ideologia do darwinismo social, dentre outros.

Apesar da ausência de *black codes* (legislações que expressamente restringiam aos negros a fruição de direitos nos EUA e na África do Sul, por exemplo) o apartheid brasileiro é visível no sistema de justiça a partir dos dados que refletem a manutenção do racismo a partir do funcionamento e estruturação das próprias instituições do Judiciário. Apesar do advento da Constituição Federal de 1988 e dos sucessivos enfrentamentos políticos encabeçados em sua grande maioria pelos movimentos sociais, é recorrente a existência de observações, relatos e pesquisas que evidenciam a existência de desigualdades raciais importantes na área da justiça no Brasil.

Essas desigualdades são observáveis, por exemplo, através da perseguição, violência e repressão policial; dos obstáculos no acesso à justiça, principalmente criminal, com dificuldade de proteção e promoção de seus direitos constitucionais; do perfilamento racial; da seletividade penal; da sobrerrepresentação da população carcerária negra; da sub-representação dos negros nos cargos de

chefia e alto escalão na sociedade; da discriminação racial; e de outras modalidades de racismo e ideais racistas que influenciaram e influenciam a sociedade brasileira, inclusive o Judiciário.

Para Silvio Almeida (2018), o racismo constitui-se como modo de organização da vida social que compõe a estrutura (política, economia e subjetiva) regulada pelas instituições. Nos interessa saber como o sistema de justiça, enquanto instituição, regula essas estruturas.

O sistema de justiça, enquanto conjunto de instituições jurídicas, tem por função internalizar e gerenciar os conflitos. Estes, ao não serem facilmente absorvidos nos momentos de crise, são gerenciados de maneira ineficaz por esse sistema, transbordando em seus efeitos não resolvidos para fora dele, ou, em outras palavras, tendo os seus efeitos exógenos indevidamente integrados ao sistema de justiça. Desse modo, o sistema de justiça acaba servindo como instituição que mantém a estrutura, gerenciando com ineficácia ou de modo a manter a estrutura de opressão decorrente dos conflitos relacionados à classe, gênero e raça, por exemplo.

Observando a Defensoria Pública como instituição que compõe o sistema de justiça, é necessário questionar a sua função na reprodução e no enfrentamento das opressões, tais quais o racismo, num contexto de gerenciamento de conflitos e crises. Diante destes dilemas e potencialidades, nos perguntamos: como uma instituição do sistema de justiça enfrenta o racismo?

Além de produzir dados sobre o tema, nos propomos a pensar sobre qual é a instrumentalidade desse conceito para a sociedade brasileira e encarar a raça enquanto categoria analítica, tomando o enfrentamento ao racismo enquanto proposição política e de transformação da vida.

O racismo, enquanto fenômeno social, produz efeitos diversos, independentemente da intenção ou ausência de intenção racista

mobilizada na produção de discursos, práticas e ideologias relacionais, institucionais e/ou estruturais. Podemos nos questionar, a nível de manutenção do equilíbrio do sistema social, como o racismo se apresenta em sua (dis)funcionalidade?

O racismo mobiliza dispositivos que legitima privilégios, por um lado, e que naturaliza opressões, por outro. As suas consequências podem ser ao mesmo tempo percebidas como funcionais para um grupo (dos que compreendem os privilégios da “branquitude” como vantagens) e disfuncionais para outro (dos que compreendem as desvantagens da “negritude” como um problema). A nível social, contudo, observa-se o racismo enquanto disfuncional, dadas as diversas crises sociais alimentadas pelo racismo que prejudicam a maior parte da população no Brasil, diretamente atingida pelas desvantagens atribuídas e direcionadas à “negritude”.

Ao considerarmos três das dimensões possíveis de observação do racismo em nossa sociedade (interpessoal/relacional; institucional e estrutural), em diferentes níveis (manifesto e latente), podemos construir algumas categorias de observação da sua manifestação, conforme ilustramos no quadro-sintético a seguir:

Racismo	Relacional	Institucional	Estrutural
Manifesto	Relacional- Manifesto	Institucional- Manifesto	Estrutural- Manifesto
Latente	Relacional- Latente	Institucional- Latente	Estrutural- Latente

Essas categorias analíticas são exemplificativas e não encerram as modalidades de expressão, tampouco a discussão sobre racismo. Elas se inter-relacionam e se retroalimentam, não podendo ser, na prática, tão facilmente decupadas. Até mesmo porque uma mesma prática, ação, ideologia, institucionalidade e/ou estrutura racista pode, ao mesmo tempo, ser identificada com padrões diversos de manifestação.

Aqui, ao mencionar os níveis “manifesto” e “latente” como modos de manifestação do racismo não estamos nos referindo à intencionalidade da ação, discurso, ideologia racista que se propõe enquanto projeto, mas à uma expressão que é declarada a partir de uma ação ou omissão, como por exemplo: I) a nível relacional-manifesto: a pessoa que ofende outra atribuindo valor pejorativo a características relacionadas à negritude; II) a nível institucional-manifesto: a instituição que desenvolve um conjunto de técnicas, ações e práticas que impedem o atendimento, ou não oferecem a prestação de um serviço adequado e de qualidade, ou não contratam outra pessoa porque esta é negra, ou se recusa a aplicar a política de cotas raciais; III) a nível estrutural-manifesto: a produção e disseminação de uma estrutura que retroalimenta e atravessa a composição da sociedade, em suas instituições e relações pessoais, inclusive, como o que podemos ver a nível econômico ou político, como, por exemplo, nos discursos da extrema direita, na tipificação de legislações assumidamente racistas, na reprodução dos discursos eugenistas, etc.

No que concerne ao modo latente de manifestação do racismo, observamos que as práticas, discursos e ideologias racistas, por ação ou omissão, não se apresentam como projeto expressamente racista, com ou sem intenção de sê-lo, mas servem de instrumentos diretos na manutenção dos privilégios da “branquitude” e desvantagens da “negritude”, como por exemplo: I) a nível relacional-latente: as pessoas que internalizam e reproduzem em seus padrões de

relacionamentos afetivos ou de desejo aquilo que está relacionado aos padrões de beleza associados à “branquitude”, rechaçando os associados à “negritude”; II) a nível institucional-latente: as instituições que naturalizam em suas práticas, ações e discursos os lugares sociais das pessoas a partir do seu (não) pertencimento de “cor”, no qual a “negritude” está relacionada às funções mais precárias dentro da própria instituição ou relacionada à própria noção de precariedade, competência reduzida, ausência de reconhecimento e a “branquitude” está relacionada às funções mais valorizadas, atrelada à noção de eficácia e sucesso; as instituições que adotam a política de cotas, mas que não avaliam a sua eficácia e não mobilizam recursos para implementá-la com sucesso; a inexistência de uma política institucional antirracista; III) a nível estrutural-latente: a aceitação e reprodução de uma estrutura que retroalimenta e atravessa a composição da sociedade, em suas instituições e relações pessoais, inclusive, como o que podemos ver a nível econômico ou político na reprodução de mitos como o mito meritocrático, por exemplo, ou diante da omissão ou rejeição de políticas redistributivas através da omissão.

Deste modo, **iremos focar, neste trabalho, nas dimensões do racismo institucional (manifestas e latentes) no sistema de justiça**, sem desconsiderar as dimensões relacionais e estruturais que também o constituem e que são influenciadas por ele. Façamos um pequeno exercício. Ao observar, por exemplo, o funcionamento da Defensoria Pública de um Estado, podemos identificar diferentes manifestações do racismo nas relações intrapessoais, institucionais e estruturais. São inúmeras as possibilidades se observarmos as relações entre os usuários dos serviços desta instituição, e os fornecedores disso que podemos chamar de “serviço de justiça”, sejam os defensores públicos, os estagiários, secretários e outros que trabalham com serviços diretamente relacionados à prestação

de um serviço jurídico. Podemos ainda pensar os terceirizados que trabalham nessa instituição, como por exemplo os reprografistas, os seguranças, os faxineiros, os merendeiros, guardadores de carro, e as demais pessoas que oferecem serviços secundários e que, de alguma maneira, ocupam o espaço da Defensoria Pública oferecendo um serviço, mas que não seja, necessariamente, um serviço jurídico. São também inúmeras as possibilidades de manifestação do racismo institucional se observarmos a organização e a estruturação da instituição no enfrentamento ao racismo.

Façamos um primeiro exercício e pensemos em como o racismo institucional perpassa o nosso imaginário e as nossas interações ao realizar a simples tarefa mental de “colorir” os funcionários das Defensorias Públicas de acordo com as experiências hegemônicas que informam a ocupação dos cargos e funções na instituição. O modo como “atribuímos cor” a estas pessoas, neste exercício, é resultante da dimensão performática do racismo estrutural criando representações de pertencimento aos espaços. Esta representação decorrente de uma imagem introjetada da estrutura está diretamente associada aos relacionamentos interpessoais e também aos modos como as instituições se organizam e oferecem os seus serviços.

Compreenderemos o racismo institucional como “falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica” (Carmichael, S. e Hamilton, C. *Black power: the politics of liberation in America*. New York, Vintage, 1967, p. 4, *apud* GELEDÉS, 2013a, p 17). O racismo institucional possui uma dimensão performática decorrente do “tratamento diferenciado” ou da “discriminação resultante de preconceito inconsciente, ignorância, falta de atenção ou de estereótipos racistas que colocam minorias étnicas em desvantagens” (CF.

SAMPAIO, 2003 *apud* SALES JÚNIOR, P. 20, 2006) capazes de gerar e legitimar condutas excludentes (GELEDÉS, 2013a, p 17).

A diferença de tratamento e oportunidades, dentro dos espaços privilegiados, em razão da cor, raça ou etnia é uma definição corrente do racismo institucional, este conceito

foi definido pelos ativistas integrantes do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton em 1967, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições. Para os autores, “trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica. (GELEDÉS, 2013a, p.11)

Apesar de ter se consolidado nos anos 90, o surgimento do conceito de racismo institucional ocorre na década de 1960, conforme afirma Liana Lewis (2013):

O termo Racismo Institucional surgiu na década de 1960 através do Movimento Negro Norte-americano, mas foi definido apenas na década de 1990 na Inglaterra, como resposta ao assassinato do jovem negro Stephen Lawrence por uma gangue branca. O Relatório Macpherson, documento judicial relativo ao caso, ampliou a questão isolada do assassinato argumentando que não apenas os policiais que lidaram com o caso operaram de forma discriminatória, mas a própria instituição policial acionou dispositivos diversos de leniência que findou, no primeiro momento, com a absolvição de todos os criminosos. No Brasil, o Racismo Institucional é informado por uma maneira notadamente peculiar de lidarmos com a questão racial. A ideia de que, pelo fato de não possuímos segregações raciais legitimadas por um aparato jurídico, e as distinções territoriais e simbólicas não serem nomeadas através de dualismos de cor como ocorre,

por exemplo, nos Estados Unidos, construímos nosso cotidiano de forma harmoniosa no que diz respeito à questão racial, finda por legitimar o privilégio da população branca, silenciando parte considerável da população negra e perpetuando uma desigualdade que se mantém sempre sob o atributo da diferença social (LEWIS, 2013, p. 11-12).

Neste sentido, nos interessamos particularmente pelos mecanismos estruturais do racismo institucional, que garantem “a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados” (GELEDÉS, 2013b, p. 17). Tomaremos como ponto de partida a exclusão diferenciada de diferentes sujeitos a partir da compreensão de que o racismo institucional “garante a apropriação dos resultados positivos da produção de riquezas pelos segmentos raciais privilegiados na sociedade, ao mesmo tempo em que ajuda a manter a fragmentação da distribuição destes resultados no seu interior” (GELEDÉS, 2013b, p. 17), produzindo hierarquias sociais pautadas na raça.

O Racismo Institucional e a interseccionalidade

Pensar o comportamento das instituições públicas ou privadas é fundamental para compreender a precariedade do acesso da população negra aos direitos fundamentais e sociais, previstos pela Constituição Federal. Dentro de uma sociedade historicamente racializada como a brasileira, é impossível ignorar os resquícios da escravidão e a influência eugenista que se materializou por meio das políticas higienistas que surgem no século XIX/XX e que se perpetuam com nova roupagem nas gestões administrativas atuais.

O racismo institucional apresenta-se, portanto, para além da perspectiva intersubjetiva ou pessoal. Ele “opera de forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas – atuando também nas instituições

privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial” (GELEDÉS, 2013b, p. 15). Esta hierarquia racial relaciona-se com as hierarquias decorrentes de outros marcadores sociais da diferença, como gênero, classe, orientação sexual, religião, entre outros, que nos permitem observar a singularidade dos sujeitos e os diferentes níveis de opressão aos quais são submetidos a depender das suas categorias de pertencimento. As pesquisas sobre marcadores sociais da diferença no Brasil nos informam que as mulheres negras ainda são as que mais sofrem com o acúmulo das opressões de raça e gênero no país.

A reformulação de narrativas dentro do Judiciário que questionem o universalismo do sujeito de direito e a não racialização dos debates é urgente. A dificuldade de se trabalhar com essas categorias no sistema de justiça, inclusive nas Defensorias Públicas dos Estados, decorre não só da persistência do reducionismo econômico no que concerne à avaliação da vulnerabilidade dos usuários do serviço da Defensoria, mas também da ignorância dos efeitos da interseccionalidade na produção dos efeitos dos serviços oferecidos pelo sistema de justiça.

As discussões sobre interseccionalidade surgiram nos debates feministas norte-americanos nas décadas de 1970/1980 quando o feminismo, assim como tudo que se pretendeu universal, ignorando as diferenças de raça e classe, não foi capaz de contemplar as demandas das mulheres negras. Em resposta às limitações do feminismo hegemônico, que manteve na invisibilidade as causas levantadas pelas mulheres negras, estas evidenciaram as interseções e interações das opressões que acontecem de maneira simultânea e não hierarquizada em termos de raça, classe e gênero. Na década de 1990, a jurista afro-americana Kimberlé Crenshaw define a “interseccionalidade” como sensibilidade analítica para observar diferentes formas de opressão:

Interseccionalidade é uma sensibilidade analítica, uma maneira de pensar sobre a identidade e sua relação com o poder. Articulada originalmente em favor das mulheres negras, o termo trouxe à luz a invisibilidade de muitos cidadãos dentro de grupos que os reivindicam como membros, mas que muitas vezes não conseguem representá-los. O apagamento interseccional não é exclusivo das mulheres negras. Pessoas negras ou de outras raças/etnias dentro dos movimentos LGBT; meninas negras ou de outras raças/etnias na luta contra o sistema que empurra os jovens para a cadeia; mulheres nos movimentos de imigração; mulheres trans dentro dos movimentos feministas; e as pessoas com deficiência lutando contra o abuso policial – todas essas pessoas sofrem vulnerabilidades que refletem as intersecções entre racismo, sexismo, opressão de classe, transfobia, capacitismo e muito mais. A interseccionalidade deu a muitas dessas pessoas uma forma de se destacar as suas circunstâncias e lutar por sua visibilidade e inclusão (CRENSHAW, 2015).

Ainda segundo Kimberlé Crenshaw (2002, p. 176):

A discriminação interseccional é particularmente difícil de ser identificada em contextos onde forças econômicas, culturais e sociais silenciosamente moldam o pano de fundo, de forma a colocar as mulheres em uma posição onde acabam sendo afetadas por outros sistemas de subordinação. Por ser tão comum, a ponto de parecer um fato da vida, natural ou pelo menos imutável, esse pano de fundo (estrutural) é, muitas vezes, invisível. O efeito disso é que somente o aspecto mais imediato da discriminação é percebido, enquanto a estrutura que coloca as mulheres na posição de receber tal subordinação permanece obscurecida. Como resultado, a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexista (se existir uma estrutura racial como pano de fundo) ou racista (se existir uma estrutura de gênero

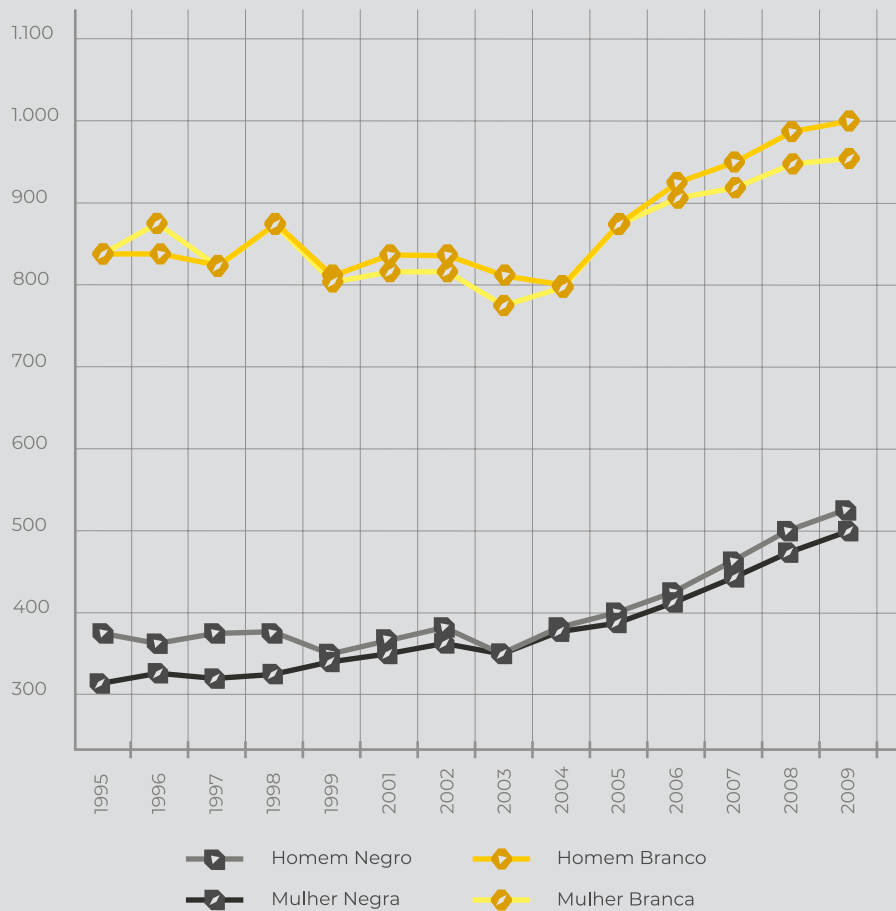
como pano de fundo). Para apreender a discriminação como um problema interseccional, as dimensões raciais ou de gênero, que são parte da estrutura, teriam de ser colocadas em primeiro plano, como fatores que contribuem para a produção da subordinação.

Nesse sentido, gostaríamos de ilustrar por meio do gráfico apresentado no “Dossiê das Mulheres Negras no Brasil” (IPEA, 2013, p.30), como se distribuem esses marcadores na análise do rendimento domiciliar per capita médio no Brasil com relação às variáveis sexo e cor/raça entre os anos de 1995 e 2009:

GRÁFICO 1

Rendimento domiciliar *per capita* médio, por sexo e cor/raça dos chefes de família

Brasil (1995 - 2009 / Em R\$)



Fonte: Ipea et al. (2011) — Elaboração da autoria.

Obs: 1. A PNAD não foi realizada no ano de 2000 / 2. Em 2004 passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Segundo o gráfico, apesar da evolução da renda per capita no Brasil, a estrutura desta desigualdade racial permanece praticamente inalterada. “De fato, entre 1995 e 2009, as famílias chefiadas por mulheres negras mantiveram-se sempre na posição de piores rendimentos, seguida pelos homens negros, mulheres brancas e, por último, pelos homens brancos” (IPEA, 2013, p.29). Ainda hoje, as mulheres negras possuem a menor renda per capita do país. Elas recebem os menores salários e ocupam os cargos mais subalternos na sociedade brasileira. Logo em seguida vêm os homens negros, ainda em uma posição bastante longe das mulheres brancas, que são as próximas na escala de renda per capita no Brasil, seguidas dos homens brancos, que ocupam o topo da escala.

Para compreender as dificuldades enfrentadas pela Defensoria Pública na execução dos seus objetivos e oferecimento dos seus serviços a partir de uma lógica interseccional, é necessário, portanto, dizer que essa instituição pauta a vulnerabilidade dos seus usuários exclusivamente a partir do recorte de classe. Daí a necessidade de observar, para além do fator econômico, a ponderação dos fatores de raça e gênero na avaliação dessa vulnerabilidade, nas demandas e no oferecimento dos serviços, já que a instância econômica é ainda considerada como instância principal neste contexto onde múltiplas forças se interpelam. Deste modo, tendo por base a teoria desenvolvida por Crenshaw, nos propomos a pensar a interseccionalidade a partir da compreensão não hierarquizada dos marcadores sociais, ainda que outras formas de empregar a interseccionalidade sejam possíveis.

As expressões do racismo, manifestas e latentes, interferem na dinâmica da ocupação dos espaços de poder e fortalecem o imaginário social coletivo que se subentende a partir de uma estrutura desigual. Utilizar somente a classe para a consideração das vulnerabilidades pressupõe que esta categoria englobe todas as outras

e desconsidera que raça é uma modalidade de vivência de classe no Brasil. Esse raciocínio nos serve para pensar como se expressa a disputa dos espaços de poder entre pessoas de diferentes cores e gêneros que estão numa mesma classe.

Racismo Institucional nos debates brasileiros sobre raça

Raça é uma categoria que só existe em relação (Schucman, 2016). Nesse sentido, é importante considerar que o negro, enquanto categoria racial, só existe porque o branco foi pautado enquanto categoria “normal” de raça, sendo o negro “o outro”, “o desviante”. Em outras palavras, o branco e o não-branco só existem a partir do surgimento de categorias de reconhecimento e exclusão de raça/cor. Nesse sentido, observa-se o interesse na perpetuação dos preconceitos na medida em que a “branquitude” configura os privilégios que acompanham as características atribuídas ao que se relaciona com o “branco/normal” em uma sociedade racializada, ainda que muitos não o admitam abertamente.

Precisamos, ainda, considerar a prática do colorismo enquanto técnica de preconceito e dominação que deve ser pensada a partir da categorização dos privilégios que são atribuídos à “branquitude” e das desvantagens atribuídas à “negritude”, refletida na avaliação visual dos corpos que se aproximam e se afastam aos tons de pele e categorias fenotípicas (cabelo, nariz, forma corporal, etc.) prestigiadas (da raça branca) e depreciadas (da raça negra).

Para além disso, o racismo estrutural, que forja a sociedade e os sujeitos no Brasil, configura-se enquanto estratégia de exclusão imbricada também nas relações e subjetividades, cujos reflexos podemos perceber nas mais diversas instâncias sociais. Nas palavras de Sueli Carneiro (2005):

É nosso pressuposto que raça é um dos elementos estruturais de sociedades multirraciais de origem colonial. Os conceitos de apartheid social, a supremacia do conceito de classe social sobre os demais - como pretendem os pensadores de esquerda, herdeiros do materialismo histórico dialético – são conceitos que não alcançam, e, ao contrário, invisibilizam ou mascaram a contradição racial presente nas sociedades multirraciais, posto que nelas raça/cor/etnia e, em especial para o Brasil, são variáveis que impactam a própria estrutura de classes. Disso decorre que a essência do racismo, enquanto pseudociência, foi buscar legitimar, no plano das ideias, uma prática, e uma política, sobre os povos não-brancos e de produção de privilégios simbólicos e/ou materiais para a supremacia branca que o engendrou. São esses privilégios que determinam a permanência e reprodução do racismo enquanto instrumento de dominação, exploração e mais contemporaneamente, de exclusão social em detrimento de toda evidência científica que invalida qualquer sustentabilidade para o conceito de raça (CARNEIRO, 2005, p.29 apud REIS, 2014).

A permanência e a reprodução do racismo como instrumentos de dominação, exploração e exclusão social são resultantes de um processo de interação que ultrapassa a lógica da mera adesão. Para a professora Lia Vainer Schucman (2016), o racismo é um processo de aprendizado no qual a “branquitude” consolidou-se enquanto instrumento de dominação e exploração, naturalizando o racismo e criando padrões baseados numa hierarquia racial. Ela propõe o enfrentamento ao racismo a partir do que ela chama de “letramento racial”, conceito proposto por France Winddance Twine para a compreensão do fenômeno da branquitude/branquitude, no qual prepondera a análise dos sujeitos e as respostas individuais. Engloba duas dimensões de respostas que podem ser dadas ao

racismo: a individual e a coletiva. Segundo Schucman (2016), o letramento racial consiste em:

Conjunto de práticas que pode ser melhor caracterizado como uma prática de leitura, uma forma de perceber e responder individualmente as tensões das hierarquias raciais da estrutura social que inclui o seguinte: 1) o reconhecimento do valor simbólico e material da branquitude; 2) definição do racismo como um problema social atual e não como um legado histórico (há uma legitimação diária do racismo); 3) o entendimento de que as identidades raciais são aprendidas e o resultado de práticas sociais (se é possível aprender, é possível desaprender); 4) a posse de uma gramática e um vocabulário racial que permita a discussão de raça, racismo e antirracismo; 5) a capacidade de traduzir e interpretar os códigos e práticas racializadas da nossa sociedade (interpretar quando uma coisa é racismo e não um mal entendido).

Entender o racismo e o processo de aprendizagem pelo qual passamos cotidianamente em uma sociedade racista é imprescindível para desenvolver estratégias e técnicas de enfrentamento ao racismo em suas múltiplas dimensões. Mas porque para muitos parece tão difícil se questionar como o racismo ainda consegue, de maneira tão sólida, estruturar e influenciar as dinâmicas sociais a ponto de ser tão naturalizado que se torna imperceptível? Por que o letramento racial aparece para muitos como algo tão longínquo e inacessível?

Sales Júnior (2006) nos apresenta como pista importante para responder a essas questões os conceitos de “desconhecimento ideológico do racismo” e “desconhecimento ideológico das relações raciais”, que não significam necessariamente a ausência de conhecimento nem ignorância passiva acerca do tema. Eles se instituem enquanto técnicas que marginalizam saberes tidos como irrelevantes, falsos problemas, ou sem-sentidos. Esse tipo de “desconhecimento” que

ultrapassa a noção de “ausência de informação” e se relaciona com a noção valorativa do que precisa ser conhecido sobre a realidade é um “desconhecimento” que interfere diretamente na perspectiva de produção e interpretação de dados, inclusive gerando a ausência de dados. Ou seja, este fenômeno de desconhecimento possui relação direta com a sofisticação das técnicas obstrutivas de enfrentamento ao racismo e a limitação das instituições nesse enfrentamento, sobretudo porque impede ou invalida o discurso racial.

Dentre os principais efeitos produzidos pelo desconhecimento ideológico do racismo, podemos citar a “ausência de fatos e dados sobre as relações raciais”. Para Sales Júnior (2006, p.vi) o discurso racial

entrincheirou-se no discurso “vulgar” (aforismático, passional, informal e privado), através da forma do não-dito racista que se consolidou intimamente ligado às relações “cordiais”, paternalistas e patrimonialistas de poder como um pacto de silêncio entre dominados e dominadores. O não dito é uma técnica de dizer alguma coisa sem, contudo, aceitar a responsabilidade de tê-la dito, resultando daí a utilização de um discurso racista de uma diversidade de recursos tais como implícitos, denegações, discursos oblíquos, figuras de linguagem, trocadilhos, chistes, frases feitas, provérbios, piadas e injúria racial.

O desconhecimento ideológico do racismo associado ao mito da democracia racial impede a sua tematização pública e permite a continuidade da invisibilidade do tema e a não responsabilização dos sujeitos e instituições que praticam ações racistas. Para Sales Júnior (2006, p. 64-65):

a invisibilidade do racismo, ou melhor, no contexto do discurso jurídico, a impunidade do racismo, é resultado de dois efeitos de sentido combinados produzidos pelo “Mito da Democracia

Racial”: por um lado a separação ideológica, performativa, entre preconceito e discriminação pelo não-dito do discurso racial cotidiano – racismo sem racista, discriminação não intencional; por outro lado, a redução semântico ideológica de discriminação ao preconceito racial, efeito de uma série de indeterminações semânticas, segundo a qual a discriminação é definida em termos de crença e intenção, não em termos de atos e consequências, segundo o desconhecimento ideológico das “relações raciais”; tal situação possui indecidibilidades, ambiguidades, deslocamentos, etc, exigindo, na busca de superá-las, uma série de decisões ético-semânticas dos sujeitos sociais envolvidos, cuja interação, no contexto das ações legais, devem resultar na decisão judicial (SALES JÚNIOR, 2006, p. 65).

A decisão judicial, assim como os produtos decorrentes da prestação de um serviço jurídico, é fruto dessas indecidibilidades, ambiguidades e deslocamentos decorrentes do efeito do desconhecimento ideológico do racismo. Esses deslocamentos também limitam o avanço das discussões sobre a questão racial e performam resultados racistas. Por exemplo, no teor das sentenças e na ausência de dados raciais no Judiciário, no tipo de tratamento dado aos usuários de serviços jurídicos nas instituições do sistema de justiça, que são tratadas como neutras, objetivas, imparciais. De acordo com Ronaldo Sales Júnior (2006, p.221):

O desconhecimento ideológico das relações raciais, portanto, é decorrente não meramente de obstáculos teóricos e metodológicos, mas estes obstáculos são barricadas e trincheiras de uma luta política travada no e pelos discursos científicos. Todavia, estes obstáculos, ao mesmo tempo em que impedem o avanço de um terror racial no discurso científico, impedem, também, o avanço de um discurso racial emancipatório, mantendo as duas forças num equilíbrio assimétrico, pois, não se instaura o terror,

continua-se produzindo um domínio racial, mantém-se, assim, a neutralidade científica, e exorciza-se um passado (racismo científico) como “não-científico”, como pensamento pré-científico, preconceito.

O percurso histórico-epistemológico do direito no Brasil nos traz a necessidade de discutir os papéis da “ciência jurídica” hegemônica e contra-hegemônica na contribuição para a perpetuação e enfrentamento ao racismo institucional no Brasil por uma série de motivos. A “universalização do sujeito de direito” é um dos motivos principais e relaciona-se diretamente com o que dissemos acima sobre o desconhecimento ideológico do racismo e a ausência ou precariedade de dados raciais no sistema de justiça.

Esta ausência e precariedade de dados nos confrontam com as demandas comprobatórias exigidas pela ciência hegemônica para admitir determinado fenômeno como sendo importante. A marginalização de saberes tidos como irrelevantes, a criação de falsos problemas e a atribuição de um não sentido também se relacionam com as formas autorizadas de se produzir conhecimentos sobre a realidade. A necessidade de produzir e apresentar dados de forma cartesiana, confrontando as categorias raciais como variáveis dependentes para avaliar fenômenos nos impõe uma grande dificuldade que advém do nosso primeiro grande resultado de pesquisa: a ausência e/ou precarização da racialização do debate nas Defensorias Públicas.

Além disso, os moldes hegemônicos de produção do conhecimento sobre o sistema de justiça estão pautados, na maioria das vezes, por pesquisas dedutivas e quantitativas, que valorizam um tipo de dado ainda invisível e não coletado, desconsiderando a categoria raça na grande parte dos serviços jurídicos.

A título ilustrativo, a inclusão de variáveis como gênero, raça e orientação sexual, por exemplo, nos permitiria confrontar dados relacionados aos modos de tratamento dados aos diferentes usuários no que concerne à durabilidade dos atendimentos, ao acesso às instâncias superiores, aos tipos de demanda (penais, cíveis, trabalhistas, consumeristas, etc.), à quantidade de condenações ou absolvições, tipos de argumentos utilizados e legislações mobilizadas, a localização e quantidade de núcleos da Defensoria distribuídos por território considerando-se a quantidade de usuários, o número de defensores em comparação a outras estruturas do Judiciário e defensores, aos salários dos defensores, etc.

A classe ainda é tomada como uma categoria predominante diante dos demais marcadores sociais da diferença. Isso, o que poderíamos chamar de reducionismo econômico e a subestimação das funções simbólicas e materiais dos demais marcadores sociais da diferença, nos impede de designar especificações adjuvantes e contingentes na reprodução e enfrentamento do racismo.

A utilização da classe como categoria prevalente nos induz ao erro de pensar que “raça e classe” são a mesma face de uma moeda ou elementos que nos permitem avaliar todos os fenômenos sociais a partir das mesmas lentes. Indiretamente, esse modo de perceber os marcadores sociais da diferença faz com que as instituições ajam como se vivêssemos em uma “democracia racial” ou em condições de equidade de gênero, por exemplo. É como se pensássemos que, tendo a mesma renda, negros e brancos teriam oportunidades iguais de ascensão social, o que não é verdade. A “não racialização dos debates” e a simples “prevalência da categoria classe” para a produção de hierarquia e avaliação dos marcadores sociais ignoram a própria existência do racismo e reforçam a ideia da igualdade formal dentro do direito.

A não racialização do debate, ainda que em termos de “negritude” ou “branquitude”, nos impõe sempre a compreensão de que os resultados das lides judiciais e conflitos extrajudiciais são predominantemente informados por características universais, desconsiderando os aspectos sociais que forjam os próprios sujeitos e as instituições e o papel performativo dos fenômenos discriminatórios como o racismo, o machismo e a lgbtphobia.

Há uma distinção interessante entre os sujeitos reais (público de usuários dos serviços de justiça) e os sujeitos ideais (sujeito de direito) universais percebidos pelo direito. A noção de sujeito de direito universal que permeia o imaginário jurídico brasileiro é a noção forjada durante as revoluções burguesas na Europa e reforçada pela ideologia liberal (do sujeito sem raça, sem classe e sem gênero), que possui o seu parâmetro de normalidade e correspondência na figura do homem branco burguês europeu.

Com base nos alicerces do liberalismo europeu, o sujeito de direito no Brasil foi “normalizado” a partir de uma perspectiva patriarcal, branca, machista, heteronormativa e racista. Além disso, a hegemonia do pensamento liberal conservador e do modo de produção capitalista nos fez naturalizar as relações de propriedade, de expropriação e exploração dos bens (simbólicos e materiais), do trabalho, do tempo e dos mais vulneráveis pelos mais poderosos. Esse olhar, que supervaloriza a instância econômica, empobrece o debate e a apreensão da realidade social complexa e nos priva de discutir e encontrar possíveis soluções para os conflitos e desigualdades.

A necessidade de racialização do debate apresenta-se para nós em termos não morais. Esta é uma necessidade que se impõe para pensar como as diferenças de raça, assim como as diferenças de classe e de gênero, interferem no oferecimento de determinados serviços e na execução de determinadas políticas públicas, seja no

que concerne à manutenção de privilégios, seja no que concerne à manutenção de opressões.

A racialização não moral do debate é imprescindível para que possamos avançar sobre o tema. Para a professora, pesquisadora e psicóloga Lia Vainer Schucman (2016), a não racialização do debate é o primeiro grande privilégio da “branquitude”. Para Schucman (2016), a ideia de raça só é invocada na relação entre grupos sociais diferentes. Para ela “o mundo dito ocidental construiu a perspectiva de raça a partir da compreensão de que: “Quem tem raça é o outro”. Ou, seja, a normalização da raça foi realizada a partir de determinados parâmetros onde a racialidade não marcada é a branca. Assim, “o maior privilégio do branco é não se perceber como grupo racializado, é se perceber como indivíduo” (SCHUCMAN, 2016). Em nosso trabalho, entenderemos “branquitude” como o:

lugar de privilégios simbólicos, subjetivos, objetivos, isto é, materiais palpáveis que colaboram para construção social e reprodução do preconceito racial, discriminação racial “injusta” e racismo. Uma pesquisadora proeminente desse tema Ruth Frankenberg define a branquitude como um lugar estrutural de onde o sujeito branco vê os outros, e a si mesmo, uma posição de poder, um lugar confortável do qual se pode atribuir ao outro aquilo que não se atribui a si mesmo. (...) Em suma, a branquitude procura se resguardar numa pretensa ideia de invisibilidade, ao agir assim, ser branco é considerado como padrão normativo único. O branco enquanto indivíduo ou grupo concebido como único padrão sinônimo de ser humano “ideal” é indubitavelmente uma das características marcantes da branquitude em nossa sociedade e em outras (CARDOSO, 2010, p. 50).

Racializar o debate implica a desconstrução desse sujeito universal. Implica colocar lentes que ultrapassem o universalismo e a redução aos discursos de classe e introduzir categorias que informam a

realidade social de maneira transversal, considerando o seu caráter de “visibilidade” e “permanência no tempo”.

Raça e o sistema de justiça brasileiro

No âmbito do sistema de justiça brasileiro e das Defensorias Públicas Estaduais, a racialização do debate implica a assunção da categoria raça enquanto elemento importante para discutir as práticas e discursos mobilizados pela instituição, o que vai desde a construção de questionários socioeconômicos que incluam a categoria raça até a formulação de políticas públicas específicas capazes de enfrentar os problemas identificados a partir da análise e melhorar o atendimento nos setores mais precários, passando pela criação e divisão das pastas dentro da Defensoria, especificando as incidências em cada setor da instituição e campo do direito.

O funcionamento e a organização das instituições de justiça são permeados por relações de poder que legitimam determinadas práticas e discursos. A organização, a estrutura e a funcionalidade das instituições são também práticas políticas. Na Defensoria Pública também é possível observar como se dão essas práticas políticas, como nas formas como a instituição reflete sobre os seus próprios fundamentos; o modo como institui e compõe os seus quadros (considerando os diferentes cargos e funções); as formações que realiza; as pesquisas que produz; o modo como atende o seu público; o modo como atua na representação dos conflitos individuais e coletivos; os temas e núcleos que institui como prioritários; o modo como realiza inclusões e exclusões; o modo como integra as concepções de direito, as novas maneiras de produzir juridicidade; e a abertura à participação popular.

Nesse sentido, o enfrentamento ao racismo, dentro e fora do “sistema de justiça”, passa necessariamente pela desmistificação do direito

e do racismo, pela abertura à sociedade civil e pela incorporação de pautas sociais na construção de novos conceitos e práticas. Repensar tecnologias de participação a partir do que os novos sujeitos sociais apresentam como demanda é um passo importantíssimo para a consecução deste processo.

Lembramos que algumas das preocupações dos participantes do workshop “Sistema de Justiça e Racismo Institucional” relacionam-se à dificuldade em estabelecer alianças e vínculos políticos sólidos e comprometidos com o enfrentamento ao racismo; à não compreensão do sistema de justiça enquanto serviço público; à exclusão da participação da sociedade civil dos processos decisórios; à falta de transparência nos processos administrativos, dentre outros.

A importância que Criola, enquanto organização da sociedade civil, atribui à participação popular e ao reconhecimento dos movimentos sociais nos processos de tomada de decisão dentro das instituições públicas, inclusive no sistema de justiça, nos processos de formulação de políticas e nos processos de formulação de concepções de Estado, nos remete a pensar o sistema de justiça, antes de tudo, como uma política pública de acesso à justiça. O Fórum Justiça pauta a importância deste reconhecimento e em sua proposta de pesquisa e afirma que:

O papel exercido por organizações e movimentos sociais nas discussões que concernem aos desafios da democracia e de implementação dos direitos humanos ressalta a importância da ampliação dos circuitos de (re)conhecimento da funcionalidade do sistema de justiça e da necessidade de identificação do perfil institucional de suas estruturas e formas de representação democrática. Por outro lado, verificam-se empecilhos, muitas vezes tomados como naturais ou disciplinares, ao estabelecimento de canais permanentes para o necessário diálogo entre organizações

da sociedade civil, movimentos sociais e instituições integrantes do sistema de justiça (FÓRUM JUSTIÇA, 2017, p.2)

Para se pensar a formulação e a reforma de políticas sociais de enfrentamento ao racismo institucional é imprescindível considerar a perspectiva e entendimento dos movimentos sociais e a participação social nos espaços de discussão e tomada de decisão. É preciso encarar os movimentos sociais como atores políticos e proporcionar a intervenção direta desses sujeitos nos âmbitos políticos, jurídicos e econômicos como estratégia de ruptura com o anacronismo do direito para a superação das suas crises de legitimidade e de concepções de justiça.

Infelizmente, o reconhecimento da importância dos movimentos sociais ainda é bastante incipiente no mundo jurídico. Além disso, existe um falso imaginário popular que dissemina a ideia de que a apatia política é característica do povo brasileiro. O que não se problematiza com essa afirmação é que os movimentos sociais são reiteradamente silenciados e massacrados pela estrutura opressora do Estado, o que nos dá uma falsa impressão de passividade.

Participação popular e políticas públicas de enfrentamento ao racismo institucional

O não reconhecimento pelo Estado dos movimentos sociais se contrapõe ao enfrentamento e resistência diários exercidos sobretudo no âmbito da informalidade. Os setores mais desfavorecidos da sociedade encontram-se desamparados, sendo a todo tempo dissuadidos pelas técnicas estatais que reforçam cada vez mais a vulnerabilidade dessas pessoas. Esta é uma pista que poderia nos ajudar a pensar, inclusive, por que as populações mais subalternizadas acessam menos o sistema de justiça. É preciso desconstruir o imaginário de apatia política também para proporcionar a utilização

de um serviço adequado e eficaz, proporcionando ao usuário uma experiência satisfatória que lhe traga mais dignidade.

Entendemos que o enfrentamento à despolitização repressiva passa obrigatoriamente pela inserção dos atores sociais nos campos de disputa jurídica, econômica e política e pelo enfrentamento direto à manutenção de privilégios do grupo opressor. Esse processo se dá a partir de uma ruptura social, pela mudança das estruturas e pela equalização das relações de poder a fim de promover o exercício efetivo da cidadania e atender às demandas dos atores sociais, produzindo novos direitos e novos espaços sociais.

Encarar as políticas públicas como uma forma contemporânea de exercício do poder resultante da interação entre Estado e sociedade (GIOVANNI, 2009) ainda é bastante difícil no Brasil, Estado tradicionalmente conservador, que dá pouca ênfase ao bem-estar social e que, historicamente, adquiriu uma posição de fazedor e não de regulador das relações, assumindo uma tradição de crescimento muito mais no âmbito econômico do que de proteção social ao conjunto da sociedade (BACELAR, 2003).

Nesse quadro de “administração” da vida em sociedade é imprescindível ressaltar a importância das políticas públicas enquanto práticas capazes de distribuir o poder entre a sociedade e o Estado, fazendo com que a sociedade participe diretamente dos processos de discussão que envolvem a política e os demais mecanismos de regulação e reconstrução social.

No Brasil, a participação popular começou a receber novos olhares a partir das décadas de 70/80. A vontade de participação política se fortaleceu com a ação dos movimentos sociais e a crise da ditadura militar, pois a população se mobilizava cada vez mais a favor da descentralização política e da abertura democrática. Com o advento

da Constituição Federal de 1988 surgiram várias inovações legais acerca da ampliação da participação popular (DAGNINO, 2004).

O processo que se sedimenta desde a mobilização/participação popular até a formulação/implementação de uma política pública, é, contudo, um processo bastante complexo e que não ocorre de maneira linear. Desde I) a preocupação com determinado conjunto de coisas, passando pela II) sua transformação em um problema político, à III) formulação de uma política pública, podemos imaginar percursos conflituosos em que se faz necessário administrar as tensões, sendo o ‘momento da formulação de alternativas um dos momentos mais importantes do processo decisório, pois, é o momento em que os atores manifestam os seus interesses e entram em confronto’ (RUA, 1997). Nesse processo de administração das tensões sociais as possibilidades e impossibilidades de atribuir relevância a determinado conflito são resultantes de uma complexa rede de demandas, interesses e suportes.

O debate sobre cotas raciais nos é caro para pensar as mudanças estruturais a partir de demandas sociais que se transformaram em políticas públicas. A aplicação da política de cotas raciais sofreu e vem sofrendo inúmeras represálias sob os argumentos de “racismo às avessas”; potencial geração de ódio racial entre aqueles que seriam ou não beneficiados pela política; queda do nível intelectual e performático das instituições; dentre outros argumentos pautados no mito da meritocracia, por exemplo.

De forma polêmica, o sistema de cotas nas universidades públicas e mais tarde nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos estabeleceu-se como uma política afirmativa importante no Brasil e gerou debates intensos nos círculos acadêmicos, midiáticos, políticos e sociais. Embora em algumas instâncias existisse o consenso de que algo precisava ser feito para diminuir as desigualdades sociais, alguns consideravam e conside-

ram que a política de cotas poderia até solucionar o problema ao mesmo tempo em que geraria outros.

Estimulados pelas controvérsias e debates, os políticos e a sociedade civil “admitiram” o estado de coisas gerado pelas discussões sobre a desigualdade racial nas instituições como um problema político e a política de cotas entrou na agenda pública brasileira. Com isso, foram desenvolvidas as discussões sobre como a implementação dessa política poderia ser feita. No que concerne à política de cotas na Defensoria Pública, a sua implementação não se deu ao mesmo tempo em todos os Estados. No Rio de Janeiro, o primeiro concurso da Defensoria Pública com cotas raciais para negros e índios foi realizado em 2012 após a aprovação da Lei N° 6067/2011, que foi sancionada em outubro de 2011. Ainda hoje existem Defensorias Públicas que não regulamentaram a política de cotas.

A política de cotas raciais no Brasil foi fruto de discussões e enfrentamentos constantes envolvendo intelectuais, políticos e movimentos sociais e que contou com a intensa participação do movimento negro enquanto legitimador de uma luta que buscava e busca reduzir desigualdades históricas. Contudo, muitas vezes o processo de criação e implementação de uma política pública é feito sem a participação dos atores envolvidos no processo de formulação. Esse processo pode resultar em decisões carentes de debate público e que refletem interesses meramente pessoais ou corporativos que excluem outros atores sociais, geralmente os marginalizados, e que contribuem negativamente para questões sociais e econômicas.

De um modo geral, não devem os atores sociais, ainda que não formalmente organizado em partidos ou movimentos sociais estruturados, serem furtados à participação das decisões que os atingem direta e indiretamente. A falta de debate público acerca das questões relevantes e as ações provenientes desses debates são o marco inicial de uma trajetória que envolve mais do que uma

decisão, envolve ações estrategicamente selecionadas para a sua implementação. Sem o debate, a política fica à mercê de quem as formulou, podendo a qualquer momento ser obstruídas. Nesse sentido,

Vale observar que **a obstrução** pode ocorrer até mesmo antes da formulação do problema, impedindo que ele passe de um estado de coisas a um problema político. E pode ocorrer também depois da formulação, de maneira que as decisões não sejam transformadas em ações, no momento da implementação da política. Pode ocorrer, e frequentemente ocorre, que determinados atores que se opõem a uma política por princípio, participam do processo de formulação com o intuito deliberado de impedir que se chegue a uma decisão - qualquer que seja ela. O seu interesse é de que a política não seja decidida e que as coisas continuem como estão. Nesse caso, é relativamente fácil observar **a estratégia de obstrução, que se manifesta no comportamento dos atores de diversas formas: propondo medidas extremamente radicais, não negociando, fazendo exigências descabidas**, etc. (RUA, 1997). [Grifos nossos]

A consecução de um projeto de política pública de acesso à justiça também está sujeita a essas obstruções. É importante identificar, por exemplo, a partir deste raciocínio, as obstruções que vem sendo encontradas pelas Defensorias Públicas dos Estados na concepção, implementação, execução e avaliação das políticas de enfrentamento ao racismo institucional dentro do sistema de justiça. A dotação de ineficácia à política de cotas nas Defensorias Públicas Estaduais com concursos que não conseguem aprovar cotistas é um exemplo de obstrução de uma política pública.

A participação popular e o exercício da cidadania constituem-se importantes instrumentos a serem mobilizados contra a obstrução

das políticas públicas no âmbito da formulação, acompanhamento da implementação e avaliação das políticas públicas.

O debate sobre a política de cotas raciais é visto por alguns como um debate bastante polêmico por se tratar de uma política de arena redistributiva que busca harmonizar as opressões e os privilégios. A ideia de redistribuição gera pânico não só por seu caráter redistributivo, mas por trazer a compreensão dessa redistribuição como um direito. Sobre a arena redistributiva:

pode-se imaginar quão conflitiva é a natureza de uma questão redistributiva, não tanto pelo resultado da política que ela produz (redistribuição), mas pelas “expectativas sobre o que ela pode vir a ser ou ameaçar. (...) Do que foi dito até aqui, podemos depreender que questões específicas (relativas a determinadas “arenas de poder”) acabam por formatar sua base de apoio ou rejeição, e a forma pela qual essas coalizões inter-relacionam-se, para transformá-las em políticas públicas. Por isso, afirma Lowi, as políticas públicas determinam a política. Elas estruturam o sistema político, definem espaços e atores, e delimitam os desafios que os governos e as sociedades enfrentam (RODRIGUES, 2010).

A política de cotas raciais é, portanto, apesar da crítica que recebe como política neoliberal de assimilação, uma política cujos impactos atingem categorias amplas. As cotas são conflitivas sobretudo do ponto de vista da reestruturação social. Diferentemente de políticas públicas que se apresentam com caráter meramente formal ou com caráter de continuidade, as políticas de cotas raciais nos têm dado resultados práticos que dizem respeito a um problema visceralmente político que envolve fortes questões valorativas e, também por esse motivo, são fortemente rebatidas.

Muitos são os obstáculos para a formulação e implementação de uma política pública exitosa. Dentre os obstáculos mais comuns

podemos citar a falta de discussão e a desqualificação dos debates em decorrência da utilização de falsas premissas; a ausência de transparência das questões e dos argumentos; a falta de acesso (no caso de imposições antidemocráticas) e o falso acesso (quando a fala de algum dos atores é ignorada) aos debates; a implementação enganosa (quando já se pretende a obstrução da política em uma etapa posterior); demais obstruções ideológicas e materiais (como a não disponibilização de recursos humanos e materiais para a sua execução). No caso da política de cotas raciais, o principal problema a ser vencido na arena da discussão foi de cunho valorativo: o próprio racismo em si, refletido mais uma vez no discurso da meritocracia e no desconhecimento ideológico das relações raciais.

A defesa das cotas raciais foi estratégica para o movimento negro. Apesar da resistência do Ministério da Educação à época, o documento oficial que o Brasil levou à Conferência das Nações Unidas contra o Racismo, em Durban, na África do Sul, propôs a adoção de cotas ou outras medidas afirmativas para garantir o acesso de negros às universidades públicas brasileiras. O documento foi aprovado e apresentado ao então presidente do Brasil Fernando Henrique Cardoso. O relatório elaborado pelo comitê responsável, que reuniu participantes do governo e da sociedade civil e que era presidido pelo secretário de Estado de Direitos Humanos, embaixador Gilberto Vergne Saboia, continha um diagnóstico da situação do racismo e da discriminação no Brasil e listava medidas já adotadas pelo governo brasileiro e propunha novas medidas de combate ao problema.

Apesar de não apresentar teor deliberativo, o documento buscava orientar as políticas para os órgãos executivos responsáveis, como a adoção de “medidas reparatórias” por meio de políticas públicas de superação da desigualdade e previa também a criação de uma secretaria de promoção da igualdade racial, hoje extinta. O docu-

mento trazia também recomendações para combater a discriminação contra portadores de deficiência. Este relatório foi influenciado pelo documento final da Conferência Nacional contra o Racismo e a Intolerância realizada no Rio de Janeiro em julho de 2001, a chamada “Carta do Rio”, que já trazia a frase “estabelecimento de cotas para negros nas universidades”, que mais tarde se tornaria uma grande pauta do movimento negro (ALBERTI & PEREIRA, 2006).

Ainda que a previsão legal da promoção da igualdade racial não fosse suficiente para concretizá-la, é possível observar que a materialização de programas, projetos e serviços de “reparação” surgiram na medida em que o enfrentamento ao racismo passou a se tornar uma política de Estado. Se por um lado “os índices de desigualdade da população negra se expressam por meio da constatação empírica da precariedade das condições de vida dos afrodescendentes brasileiros, inclusive do ponto de vista da naturalização desse fenômeno” (JUNIOR, 2017), por outro lado é possível observar a importância de explicitar projetos raciais das instituições, organizações e serviços em seus planejamentos de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial, o que ajuda a ultrapassar a sistemática de ausência de informações ou pautada em informações enganosas.

Só assim é possível compreender como as instituições se preparam para receber o público cotista. Como poderíamos hoje observar o modo como as instituições se preparam para receber mulheres, negros e pessoas com deficiência? Como as instituições expressam a sua cultura institucional? Quais são as manifestações que apresenta ao seu público?

Essa desinformação ou a informação enganosa retira do jogo os atores que poderiam contra-argumentar, sugerir melhores estratégias ou novas possibilidades no quadro de formulação e, principalmente, tentar desconstruir os argumentos preconceituosos acerca de determinados temas. Contribuem para essa situação o monopólio

da mídia, que influencia muito a formação da opinião pública e tem se mostrado conservadora no que tange às transformações sociais mais polêmicas; a utilização de uma linguagem rebuscada e ambígua, que estimula a confusão ou o erro; a hierarquização das práticas de acesso; bem como a falsa ideia de implementação e as permanências ideológicas racistas.

Vê-se que essa obstrução pode ser realizada sutilmente ou de forma explícita, extravagante. Por isso, é importante promover o acesso à discussão sobre os problemas políticos começando desde a linguagem com a qual se discute e indo até os instrumentos institucionais utilizados em sua implementação e posterior avaliação.

Dentre as diversas crises que vivemos atualmente, a falta de discussão do estado de coisas e a carência no diálogo entre Estado e sociedade civil são os pontos que mais representam a falta de “espaços públicos” (encaramos aqui o espaço não só em sua dimensão física, mas também simbólica e volitiva daqueles que detém os espaços de discussão) para discutir o que nos acontece cotidianamente.

Desse modo, soma-se à hipertrofia das políticas públicas incompreendidas ou falsamente compreendidas a pequena participação popular em suas formulações. O sentimento frustrado de representação também reflete a crise da participação/representação no contexto em que deveria existir uma maior correspondência entre as carências de grupos sociais e as ações destinadas a eles.

A formulação de políticas sociais, desde os espaços de discussão até a implementação, é uma arena possível de concretização da luta pela igualdade de direitos, de extensão da cidadania e da participação da sociedade no esforço de assegurar os direitos dos cidadãos.

O conhecimento e a participação na formulação das políticas públicas são ações importantes para que os movimentos sociais possam acompanhar o processo que vai dotar essas políticas de eficácia,

analisar a sua viabilidade e os suportes disponíveis àquela política. O conhecimento desses suportes advém também de processos de discussão e conhecimento antes de se tornarem consequências de processos decisórios. Para isso também são necessárias as pesquisas e a transparência na divulgação dos dados e nas estratégias de ação e organização das instituições.

A grande complexidade que envolve as políticas públicas (atores, interesses, ações, reações, contextos) faz delas um componente sempre mutável na fluidez dos acontecimentos contemporâneos. No processo de formulação de uma política pública, as crenças, os valores e as ideias sobre uma determinada questão podem ser defendidos ou atacados por um grupo que pode ou não compartilhar dessas crenças, valores ou ideias (GELINSKI, 2008).

Quando falamos de questões polêmicas, como as que envolvem a temática racial, sobretudo no Brasil, se faz necessário ter uma sensibilidade para acompanhar o processo e, principalmente, argumentos sólidos para contestar as forças conservadoras. A pressão política pressupõe, portanto, um estado mínimo de organização capaz de incomodar aqueles que decidem pela relevância política de determinada situação.

A formulação de uma política pública pode representar uma imposição hegemônica ou uma pretensão social legítima. A mobilização dos atores interessados nessa política pública se faz necessária para representar os seus interesses e enfrentar o problema da falta de participação na formulação das políticas públicas para que, sabendo da existência delas, possa haver a compreensão, a participação e a avaliação em seu processo.

A agenda pública deve ser resultante da participação de diversos atores, de preferência com ampla representatividade, para que o processo democrático valha efetivamente a partir das discussões

travadas. Discussões em que os atores compreendam o que se discute e se façam escutar. A formulação das políticas públicas deve ser pública não só devido ao caráter imperativo da ação, mas também por conta do processo democrático resultante da sua tomada de decisão e dos atores capazes de acompanhar e avaliar o seu processo.

Percebemos nuances de conquistas e retrocessos no cenário nacional no que concerne à participação popular nas instituições do sistema de justiça. No âmbito da Defensoria Pública, podemos citar como exemplo duas situações assimétricas: ao mesmo tempo em que a ativista e socióloga Vilma Reis, figura de importância reconhecida pelos movimentos sociais da Bahia, ocupava o cargo de ouvidora externa na Defensoria Pública da Bahia e se preparava para ser sucedida por outra mulher negra representante de movimentos sociais chamada Sirlene Assis, em São Paulo tentava-se acabar com a Ouvidoria Externa da Defensoria Pública do Estado. Naquele Estado, a escolha do ouvidor externo, como nos informa Alderon Costa (2017) em publicação no jornal O Estado de São Paulo, já elimina a participação da sociedade civil organizada:

No dia 13/07/2017 o Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo decidiu modificar irrevogavelmente o modelo de escolha do Ouvidor-Geral Externo da instituição. O modelo vigente até então enfatizava o protagonismo da sociedade civil, revelando o consenso específico em torno do qual ocorreu a construção inicial da instituição. A nova forma de eleição, por sua vez, elimina totalmente a participação da sociedade civil organizada – o processo agora será organizado apenas por defensores públicos, e os votantes serão indivíduos que se inscreverão previamente –, escancarando a nova versão assumida pela instituição: individualista, desarticuladora e contrária a qualquer forma de expressão popular.

Para além do seu impacto imediatamente prático – o próximo Ouvidor-Geral deixará de representar interesses dos setores organizados de defesa dos direitos humanos e do acesso à justiça pelas populações vulneráveis – a decisão vem coroar, do ponto de vista simbólico, o fim de um projeto de Defensoria Pública sonhado pelos defensores pioneiros conjuntamente com amplos movimentos sociais. Nesse sentido, a eliminação integral dos movimentos sociais do processo de escolha de sua própria representação na instituição é o signo máximo das opções políticas e ideológicas feitas pela Defensoria, e sintetiza a sua derradeira integração à burocracia judiciária.

Como se sabe, a Defensoria Pública do Estado de São Paulo foi uma das últimas do país a ser implementada, à medida que sua própria existência afrontaria interesses poderosos em nosso estado, do poder executivo sistematicamente violador de direitos, aos advogados enquanto classe corporativa. Por isso, o fator decisivo para que a instituição saísse do papel, em que figurava como previsão constitucional, foi uma amplíssima mobilização da sociedade civil, que aglutinou uma pluralidade impressionante de pontos de vista e de atores, congregando desde movimentos de cultura, a associações de bairro, ONGs, movimentos sociais, especialistas, grupos universitários, igrejas, partidos políticos. A criação da Defensoria Pública é um marco de memória coletiva da luta por direitos humanos em nosso estado, à medida que em todos os espaços da militância histórica é possível encontrar pessoas que participaram ativamente daquela mobilização.

No entanto, não foi necessário mais do que dez anos de existência para que uma camada da casta burocrática que se apossou da instituição iniciasse um processo de revisão desse passado histórico, impondo ilegalmente, sem qualquer debate substancialmente democrático, a sua visão de democracia repre-

sentativa àqueles que sonharam a instituição muito antes deles sequer sonharem com o privilégio de seu substancioso salário, combinado com gratificações e diárias. Numa tentativa impune bem-sucedida vão soterrando o engajamento que é, e sempre será, a marca de origem da instituição, com a narrativa bem-comportada da equiparação ao Poder Judiciário e ao Ministério Público. (COSTA, 2017)

Ao serem ilustrados antagonicamente, esses casos refletem uma conjuntura de fatores que se devem a relações de força e de poder. Compreender a política como mobilização de ações em prol de interesses pode nos ajudar também a identificar quais são os interesses manifestos e latentes de determinadas ações, discursos, instituições ou governos.

Uma política pública é antes de tudo uma política e traz consigo cargas valorativas e de interesse, o que nos faz problematizar mais uma vez a hierarquia de prioridades dos governos quando decidem privilegiar algumas políticas em detrimento de outras. De acordo com a perspectiva foucaultiana, quando um governo adota o racismo (na perspectiva do biopoder e não especificamente na perspectiva racial de cor) como estratégia de governamentalidade e institui a partir daí as suas técnicas de normalização, ele estabelece os seus dispositivos de dominação disciplinar dos corpos e regulamentar das populações; ele decide quem morre e quem vive. Antes, a partir das relações de poder pautadas na soberania, decidia-se a quem deixava-se viver e a quem fazia-se morrer. A partir das estratégias modernas de governamentalidade, decide-se a quem se deixa morrer e quem se faz viver (FOUCAULT, 2000).

Perguntamos: a quem deixamos morrer e a quem fazemos viver com as ações, discursos e ideologias disseminados pelas instituições que compõem o sistema de justiça?

A estruturação das políticas públicas e a ausência de garantias e proteção a direitos, bem como a ameaça a esses direitos, são fenômenos que não se tratam de performances isoladas que produzem e reproduzem o racismo, afetando diretamente as condições de vida e de morte da população negra e não negra no Brasil. Aos negros ainda se faz morrer.

Tomamos o contexto histórico-político do Brasil a partir de uma perspectiva construtivista a fim de compreender as razões e prioridades do Estado e das instituições e o seu papel na reprodução e enfrentamento de opressões raciais. Buscamos compreender como a (não) implementação de políticas públicas no Brasil, sobretudo no tocante aos marcadores sociais da diferença, serve para aprofundar as desigualdades e comprometer o desenvolvimento da população negra, mantendo os privilégios da “branquitude” na medida em que favorece a perpetuação das ideologias e práticas racistas.

Desse modo, para pensar rupturas a partir de dentro de uma estrutura racista, é preciso assumir a existência de alguns mitos em nossa sociedade e tentar desmistificá-los. O primeiro deles seria o próprio mito da democracia racial, que até hoje não obteve um “direito de resposta eficaz”, relacionando-se com outros mitos como por exemplo o mito da meritocracia ou o mito da neutralidade das instituições de justiça.

A hegemonia capitalista nos provoca a refletir sobre a problemática do reducionismo econômico no que concerne à ponderação dos marcadores sociais da diferença e a assunção de um pensamento interseccional. Nesse caso, precisamos compreender que as categorias raça, classe e gênero estão conectadas por questões estruturais e estruturantes decorrentes do modo de produção escravista, misógino, patriarcal e elitista sob as quais se configurou o Brasil.

Devemos, contudo, somar a esse raciocínio a ideia de que o Judiciário brasileiro não surgiu para atender à população negra, ou ainda, de que quando as instituições do Judiciário foram implementadas os negros eram majoritariamente objetos de direitos comparados aos bens móveis, aos semoventes. Como pensar, portanto, a consecução do negro enquanto um sujeito ético no Brasil se durante muito tempo sequer poderíamos falar do negro enquanto sujeitos de direito? Precisamos questionar a todo momento as permanências históricas decorrentes da escravidão e do racismo cotidiano estrutural, institucional e relacional.

Aqui estamos falando mais do que de uma relação que estabelece uma hierarquia baseada em raça; estamos falando da necessidade de enfrentamento de uma realidade complexa que exclui, explora e extermina os sujeitos a partir de múltiplas dimensões identitárias, relacionais, institucionais e estruturais. Pensar o sistema de justiça no Brasil implica pensar a racialização de todos os debates como tarefa imprescindível.

O racismo, enquanto experiência cotidiana, opera a partir das práticas naturalizadas, projetadas e incorporadas nas dinâmicas sociais e introjetadas nas subjetividades das pessoas, tornando-se muitas vezes imperceptíveis, mas que se reproduzem em diversas instâncias sociais. O racismo, enquanto experiência cotidiana, opera a partir das organizações institucionais que pautam a manutenção das estruturas de poder, de pensamento, de ideologia e de ação.

Visamos problematizar a dimensão formal jurídico-legal, que não é suficiente para dar conta da problemática do racismo dentro do sistema de justiça no Brasil. Por isso, precisamos propor um novo olhar sobre o sistema de justiça e também sobre o racismo. É necessário pensar o enfrentamento ao racismo institucional desde a compreensão do conceito até a execução de políticas públicas a serem

implementadas, passando pela cultura jurídica das instituições e o modo como se organizam (ou não) para responder ao racismo.

O enfrentamento ao desconhecimento ideológico do racismo no sistema de justiça implica a racialização dos debates no Judiciário, a visibilização das opressões por meio da produção de dados e pesquisas, da produção de memórias das lutas e conquistas dos movimentos sociais, da transparência institucional, de políticas afirmativas de integração e de mudanças da estrutura institucional, do combate a mitos como o da democracia racial e de uma atuação explícita e assumidamente antirracista.

B) Proposta de pesquisa e metodologia de trabalho

Com o intuito de produzir um diagnóstico acerca do modo como as Defensorias Públicas Estaduais se estruturam e se organizam para o enfrentamento do racismo, o reconhecimento das desigualdades raciais e a promoção de igualdade racial, Criola e Fórum Justiça se propuseram a realizar uma reflexão empírico-teórica qualitativa. Esta pesquisa se deu com base em análise documental institucional, observação em campo, bem como coleta de dados secundários e produção de dados primários a partir da aplicação predominante de questionários e realização acessória e incidental de entrevistas semiestruturadas.

Deste modo, com o objetivo de observar e analisar como as Defensorias Públicas têm enfrentado e reconhecido o racismo e as suas dinâmicas de exclusão, desigualdade e opressão, e como tem (ou não) promovido a igualdade racial, lançamo-nos ao desafio de compreender: “as Defensorias Públicas possuem dinâmicas de enfrentamento ao racismo dentro do sistema de justiça brasileiro? Como funcionam?”

Para isso, nos colocamos como objetivos específicos conhecer e compreender como se estruturam as Defensorias Públicas dos Estados no enfrentamento ao racismo e teorizar criticamente os resultados da análise da (não) implementação de estruturas, projetos, núcleos, atividades e programas de enfrentamento ao racismo, apresentando recomendações com base nas discussões teóricas e observações empíricas.

Criola e Fórum Justiça estimam que a presente pesquisa seja orientada para intervenção, podendo contribuir para a formulação e reforma de políticas de enfrentamento ao racismo dentro ou a partir das Defensorias Públicas. Além disso, a presente pesquisa apresenta uma dimensão teórico-crítica, pois está orientada a problemas de ordem política que são observáveis também no mundo jurídico. Deste modo, a pesquisa visa conclusões críticas que permitam melhorar a sua estruturação e seu funcionamento e não simplesmente avaliativas.

Partindo do pressuposto de que as Defensorias Públicas Estaduais possuem interesse em “desenvolver, monitorar e avaliar seus processos de eliminação do Racismo Institucional na totalidade de suas ações e processos” (GELEDÉS, 2013b, p. 44), pretendemos observar “a vigência, pertinência e adequação das iniciativas de eliminação do Racismo Institucional nas políticas de proteção social” (GELEDÉS, 2013b, p. 44) desta instituição. Em outras palavras, buscaremos observar os processos de criação e implementação de “medidas e mecanismos capazes de quebrar a invisibilidade do racismo institucional, de romper a cultura institucional” (GELEDÉS, 2013b, p. 20).

Propomos, portanto, realizar a presente pesquisa predominantemente a partir da análise da estrutura organizacional das Defensorias Públicas dos Estados e de como o racismo institucional nela se inscreve. Para isso, no que concerne à construção das bases teóricas da pesquisa e da produção de dados, utilizaremos como base

os indicadores trazidos no Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional:

- **Periodicidade de estudos e avaliações internas sobre incidência do racismo.**
- **Meta de enfrentamento ao racismo estabelecida e monitorada pela direção da instituição.**
- Existência de **portaria interna ou outro tipo de regulamento** para o enfrentamento do RI.
- **Comunicação institucional** com diferentes linguagens (segundo gênero, raça e cultura) e veículos acessíveis. (...)
- **Instância instalada em nível hierárquico superior** e funcionando adequadamente.
- **Dotação orçamentária** específica e livre de contingenciamentos
- **Equipe qualificada com diversidade de gênero, raça e cultura.**
- **Instância independente, em nível hierárquico superior e com capacidade de indução vertical e horizontal das ações.**
- **Redução do racismo institucional como um dos indicadores da qualidade da ação da direção da instituição e da prestação de serviços.** (...)
- **Proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros ocupando posições de relacionamento com o público em relação à sua proporção na população local.**
- **Política institucional de incentivo à qualificação e ocupação de cargos superiores por mulheres negras, indígenas e outras, aprovada e implantada.**
- **Mecanismos afirmativos para inclusão de mulheres negras, indígenas e outras na ocupação dos postos de direção institucional.**

- **Adoção de critérios de admissão e promoção baseados na necessidade de promoção da diversidade e da equidade.**

- A instituição **utiliza periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?** (...)
- **Todos os integrantes das equipes de trabalho informados e comprometidos com os princípios de promoção da equidade e do enfrentamento do racismo.**
- Presença nas equipes de mulheres e homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações, de pessoas com deficiência e outros.
- Percentual de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental com estabilidade funcional.
- **Metas diferenciadas de ocupação de cargos de direção segundo gênero, raça, identidade de gênero.**
- **Processos de monitoramento e avaliação periódica do alcance das metas, instalados.** (...)
- **Equipes treinadas para coleta da informação e preenchimento dos formulários. Informações objetivas e acessíveis acerca do significado desta informação, disponíveis para os diferentes públicos.**
- **Calendário de avaliação periódica da qualidade da coleta e análise das informações** estabelecido. Participação dos diferentes grupos populacionais na análise e avaliação da coleta e das informações.
- Resultados da **avaliação das metas de enfrentamento ao racismo alimentando o ciclo seguinte de planejamento.** (...)

- Percentual de respostas afirmativas quanto ao acolhimento de diferentes sujeitos colhidas pelas ouvidorias, segundo gênero, raça, identidade de gênero etc.
- Percentual de integrantes da equipe capazes de apresentar informações consistentes acerca do público e sua diversidade.
- **Existência de protocolos de ação** (estabelecimento de condutas e procedimentos) adequados às linguagens e visões de mundo de cada grupo populacional.
- Percentual de respostas afirmativas a esta questão colhidas pelas ouvidorias, segundo grupos populacionais.
- **Grau de incorporação das recomendações e/ou deliberações das diferentes instâncias de participação nas políticas e ações institucionais.** (...)
- **Ouvidoria instalada, acessível e com divulgação ampla.**
- Grau de participação de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental na definição da política de comunicação institucional.
- Proporção de ocupação de cargos na instituição, nos diferentes níveis funcionais, por representantes dos diferentes grupos raciais segundo sua participação na população geral. (...)
- **Ações para eliminação das disparidades raciais e do racismo como pauta permanente das reuniões de direção da organização.**
- **Metas de eliminação das disparidades raciais e de enfrentamento do racismo institucional monitoradas periodicamente pela direção.**
- **Indicadores de efetividade da política segundo raça/cor, sexo e identidade de gênero.**

- Calendário de avaliação periódica da qualidade da coleta e análise das informações conhecido por toda a equipe e pela população. (...)
- **Análise das informações apresentadas às equipes e ao público.**
- **Planejamento institucional baseado em dados atualizados pelas análises.**
- **Avaliações das ações de enfrentamento ao racismo e de eliminação das disparidades raciais divulgadas ampla e periodicamente pelos diferentes canais de comunicação institucional.**
- Grau de informação dos diferentes grupos acerca do calendário de apresentação da prestação de contas.
- Listagem de canais de divulgação ampla e diversificada. (GELEDÉS, 2013a, p. 17-25) [Grifos nossos]

Pretendemos assim analisar a organização das Defensorias Públicas dos Estados no enfrentamento ao racismo buscando apoiá-la com produção de dados e com reflexões conceituais e estratégicas. Realizamos, deste modo, um estudo analítico e prescritivo considerando prioritariamente as abordagens crítico-indutivas, a produção e a análise de dados.

O controle de validade dos dados foi realizado a partir de procedimentos de triangulação: a) de pesquisadores e membros da sociedade civil, com reuniões para construir a pesquisa de maneira participativa e democrática; b) de teorias, considerando várias produções sobre a temática racial e; c) interna, por meio dos questionários aplicados e pela realização de entrevistas semiestruturadas.

A nossa principal técnica de pesquisa utilizada para o levantamento e produção de dados foi a confecção e aplicação dos questionários *online*, mas também procedemos à realização de entrevistas abertas e/ou semiestruturadas de maneira acessória à pesquisa bibliográfica

e documental. Também realizamos uma fase de pesquisa experimental orientada, estimulando eventos e discussões para promover a discussão da temática com estudiosos e defensores públicos.

A amostra utilizada foi híbrida. Os dados primários foram obtidos por entrevistas e por informações fornecidas pelos próprios órgãos por meio de questionários *online* endereçados às Defensorias Públicas de cada Estado da Federação e também à Defensoria Pública do Distrito Federal e Territórios. A esses se somam dados secundários provenientes de fontes bibliográficas, legislativas e também regulamentos e regimentos próprios da Defensoria Pública, além da observação empírica da atuação da Defensoria Pública do Rio de Janeiro e do seu Núcleo Contra a Desigualdade Racial (NUCORA).

O questionário foi formulado com o intuito de observar como se organiza a Defensoria Pública dos Estados. Para isso, nos pautamos na Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994, que organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências. Existe, dessa maneira, uma correlação entre as categorias utilizadas para a elaboração do questionário e as Normas Gerais para a Organização da Defensoria Pública dos Estados.

Com base nesta metodologia, o questionário de pesquisa *“Políticas de igualdade racial e combate ao racismo nas Defensorias Públicas dos estados e o enfrentamento ao racismo institucional no sistema de justiça”* (Anexo 1) foi elaborado com exclusividade para a consultoria *“Sistema de Justiça em Foco: dinâmicas de reprodução, combate ao racismo e promoção da igualdade racial”* e após ser aprovado e testado foi alocado em área restrita no site do Fórum Justiça em abril de 2018.

No dia 24/04/2018 enviamos, conforme endereços eletrônicos disponibilizados no site da Associação Nacional de Defensores Públicos

(ANADEP)^[2] e no site de cada Defensoria Pública Estadual, um ofício em nome de Criola e Fórum Justiça com um *login* para acesso e uma senha exclusiva para a Defensoria Pública de cada Estado da Federação, e Distrito Federal e Territórios. Os 27 questionários foram endereçados à Defensora ou Defensor Público-Geral de cada Estado. Observamos, entretanto, que alguns endereços de e-mail estavam errados. Alguns e-mails voltaram e outros não foram respondidos.

Em decorrência das dificuldades de contato por e-mail e por telefone e do baixo acesso ao questionário nos dois meses seguintes, optamos por colocar em prática algumas estratégias para vencer a dificuldade de obter alguma resposta ao questionário.

No dia 29 de junho de 2018, em vista da reunião do Colégio de Defensores Públicos-Gerais (CONDEGE) ocorrida na sede da Defensoria Pública do Rio de Janeiro, conseguimos um espaço na pauta de reunião e realizamos uma sucinta apresentação da pesquisa. Entregamos uma via impressa do questionário para cada um dos presentes com a explicação correlata e solicitamos uma lista para que os mesmos preenchessem os e-mails e telefones através dos quais poderíamos entrar em contato. Nos questionários distribuídos em mãos disponibilizamos também o contato das organizações e da pesquisadora responsável pelo questionário.

Em posse dos novos endereços de e-mail os ofícios foram reencomendados nos meses de junho e julho de 2018. Seguimos um protocolo de comunicação por telefone a fim de nos certificar que todas as Defensorias tinham recebido e conseguido ter acesso aos questionários. A comunicação se estabeleceu com dificuldade em alguns casos nos quais as Defensorias não sabiam informar se tinham recebido o questionário, quem havia recebido e quem seria a pessoa responsável por respondê-lo. Ligamos em média cinco vezes para cada Defensoria.

[2] https://www.anadep.org.br/wtk/pagina/defensorias_nacionais

Encerramos o recebimento das respostas do questionário no dia 19/12/2018. Analisamos todas as respostas de questionários recebidos. Obtivemos respostas consistentes de nove Estados e além disso realizamos entrevistas semiestruturadas com alguns defensores, ouvidores, diretores de núcleos e responsáveis pela Escola da Defensoria. Os questionários enviados pelas Defensorias Públicas dos Estados encontram-se nos anexos.

C) Análise das respostas ao questionário

Neste tópico iremos analisar as respostas dos questionários que foram acessados e enviados à Criola e ao Fórum Justiça pelas Defensorias Públicas dos Estados do Acre, Amapá, Bahia, Ceará, Distrito Federal e Territórios, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, São Paulo, Sergipe e Tocantins. Todas as respostas foram observadas para a confecção do presente relatório, independentemente da sua consistência.

As Defensorias Públicas dos Estados de Alagoas, Amapá, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Sul e Santa Catarina sequer acessaram o questionário, não tendo submetido qualquer tipo de resposta ou justificativa.

Em suma, Criola e Fórum Justiça expediram ofícios internos endereçados à chefia institucional de cada Defensoria Pública Estadual; realizaram uma etapa de tentativa de contato e acompanhamento por ligações telefônicas; realizaram a entrega do questionário impresso aos Defensores Públicos-Gerais na reunião do Colégio de Defensores Públicos Gerais (CONDEGE) realizada na sede da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro na reunião do dia 19/12/2018; e realizaram também contato e acompanhamento por e-mail contínuos para saber se as Defensorias haviam recebido o

questionário e/ou se estavam precisando de alguma orientação para respondê-lo.

Nessa etapa da pesquisa observamos que existe um problema de acesso à informação nas Defensorias Públicas dos Estados. Ainda que tenhamos lançado mão de todos os recursos mencionados para que as Defensorias Públicas acessassem e respondessem ao questionário, as Defensorias Públicas dos Estados do Alagoas, Amapá, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Sul e Santa Catarina não o acessaram, fornecendo 0% das informações solicitadas.

As demais Defensorias Públicas acessaram o questionário e nos ofereceram respostas discrepantes: a Defensoria Pública da Bahia e a Defensoria Pública do Maranhão responderam 2% do questionário; a Defensoria Pública do Acre e a Defensoria Pública do Distrito Federal e Territórios responderam 3% do questionário; a Defensoria Pública do Rio Grande do Norte respondeu 5% do questionário; a Defensoria Pública do Ceará respondeu 6% do questionário; a Defensoria Pública do Mato Grosso do Sul respondeu 18% do questionário; a Defensoria Pública do Mato Grosso do Sul respondeu 18% do questionário; a Defensoria Pública de Roraima respondeu 27% do questionário; a Defensoria Pública do Pará 36% do questionário; a Defensoria Pública de Sergipe respondeu 64% do questionário; a Defensoria Pública do Amazonas e a Defensoria Pública de Minas Gerais responderam 68% do questionário; a Defensoria Pública de Rondônia respondeu 70% do questionário; a Defensoria Pública do Tocantins respondeu 76% do questionário; a Defensoria Pública de São Paulo respondeu 89% do questionário; e a Defensoria Pública do Rio de Janeiro respondeu 92% do questionário.

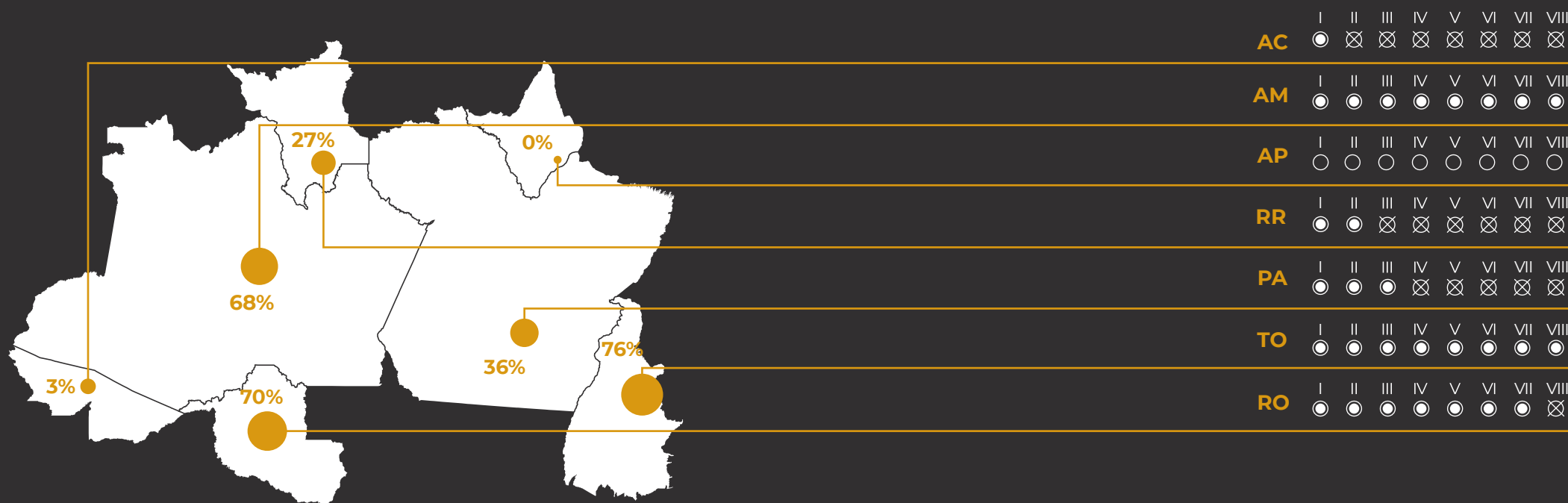
Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região com a indicação da porcentagem das respostas ao questionário.

Os Algarismos Romanos correspondem às perguntas contidas no questionário sobre: I) Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado; II) Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado; III) Formação; IV) Atendimento ao Público; V) Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção; VI) Núcleos especializados; VII) Produção de dados e pesquisas; VIII) Outras informações.

Abaixo de cada algarismo romano, o círculo vazio indica os itens não respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário de volta pela plataforma do site. O círculo marcado com um “X” representa as partes do questionário em que nenhuma subquestão do item foi respondida pelas Defensorias Públicas que submeteram o questionário. O círculo preenchido representa as partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida pelas Defensorias Públicas que submeteram o questionário. Cada item representa um universo de subquestões que serão exploradas com detalhes na análise a seguir das respostas ao questionário.

TABELA 1

Respostas ao questionário por Defensoria Pública

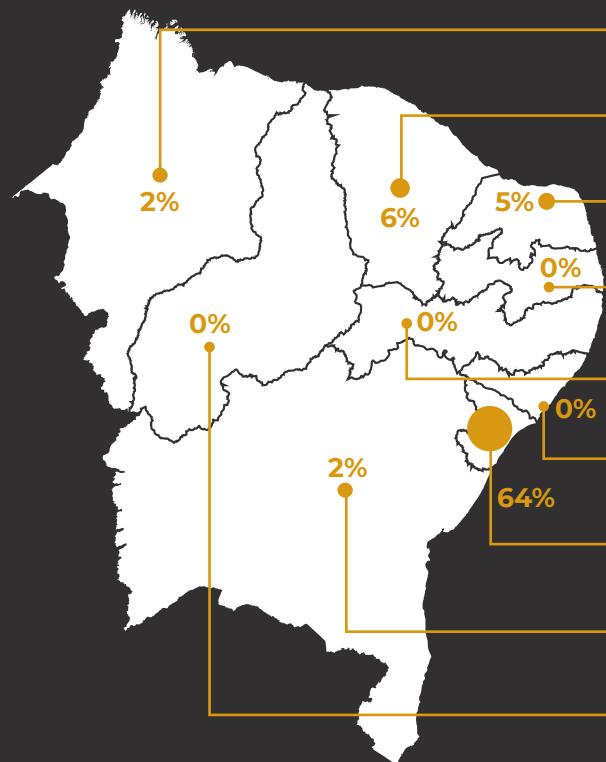


- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 1

Respostas ao questionário por Defensoria Pública



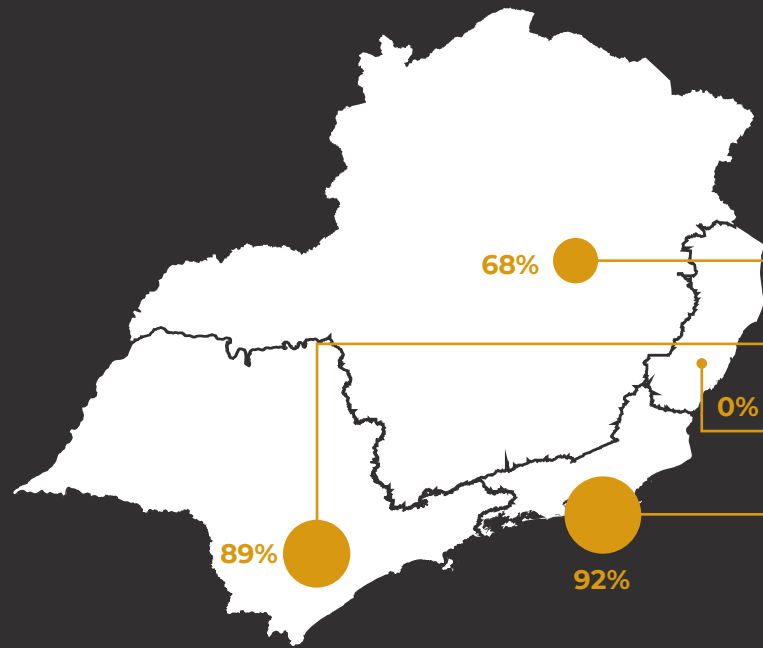
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
MA	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
CE	⊙	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
RN	⊙	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PB	○	○	○	○	○	○	○	○
PE	○	○	○	○	○	○	○	○
AL	○	○	○	○	○	○	○	○
SE	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊗
BA	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PI	○	○	○	○	○	○	○	○

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- ⊙ partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 1

Respostas ao questionário por Defensoria Pública



	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
MG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
SP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RJ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 1

Respostas ao questionário por Defensoria Pública



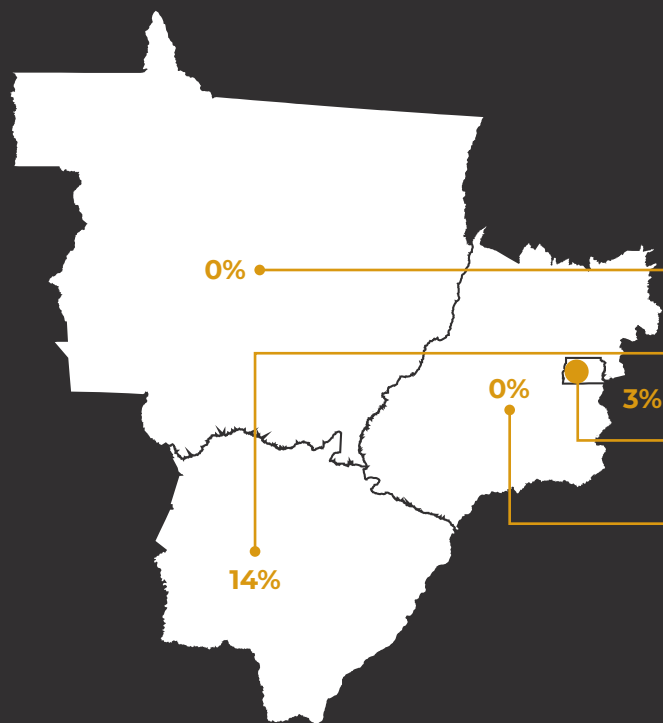
PR	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RS	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 1

Respostas ao questionário por Defensoria Pública



	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
MT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MS	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
DF	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
GO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

Considerações analíticas

Observamos que há dificuldade de acesso à informação em grande parte das Defensorias Públicas Estaduais, tanto pela dificuldade de contato com a própria instituição pelos meios fornecidos ao público quanto pela disponibilidade e capacidade da instituição em fornecer as informações solicitadas. As Defensorias Públicas dos Estados, em sua maioria, não possuem os dados atualizados para que o público possa acessá-la de maneira eficaz e não respondem a contento as demandas de informações solicitadas.

A extinção da Secretaria de Reforma do Judiciário, órgão do Ministério da Justiça que oferecia diagnósticos sobre o funcionamento do sistema de justiça, inclusive sobre as Defensorias Públicas, representou uma perda na interlocução entre o sistema de justiça e a sociedade civil no que concerne à obtenção de dados e também às demais políticas de acesso à justiça e iniciativas de aperfeiçoamento, transparência e valorização das instituições do Judiciário e afins.

Nesse sentido, a ausência desse importante órgão que observava e avaliava o sistema de justiça implica para entidades como a Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADep) e o Colégio de Defensores Gerais (CONDEGE) a necessidade de proatividade na execução de funções suplementares, incluindo a observação, acompanhamento, produção e disponibilização de informação aos profissionais e ao público em geral, sobretudo nesse contexto em que órgãos da administração da justiça estão comprometidos.

O cenário de discrepância entre as Defensorias Públicas Estaduais ainda é grande, o que pode ser percebido nas taxas de respostas de cada Estado e na densidade das respostas oferecidas. A institucionalidade da Defensoria Pública é recente e em muitos Estados a instituição precisa de maior atenção para que a sua organização seja eficaz.

PARTE I

Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado

Neste tópico analisaremos as respostas às treze (13) perguntas do item I do questionário: I) Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado. As perguntas do item I do questionário inquiriram sobre:

1.1) Identificação do Estado

1.2) Qual a data de instituição da Defensoria Pública do Estado?

1.3) Quantos Defensoras e Defensores Públicos compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado? (Com distinção entre gênero e raça/cor)

1.4) A Defensoria Pública do Estado conta com política de ações afirmativas para o ingresso de defensores/defensoras? (Se sim, em quais modalidades? Qual a data da instituição? Qual a quantidade de ingressantes por cada modalidade de cotas?)

1.5) Espaço para anexar o hiperlink do último edital de seleção de defensores/defensoras

Parte superior do formulário

1.6) Quantos servidores compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado? Obs: Entende-se por servidores os concursados, cedidos e/ou assimilados, extraquadros e ingressantes por modalidades distintas de concurso público, exceto terceirizados. (Com distinção entre gênero e raça/cor)

1.7) Dentre os servidores e servidoras acima descritos quantos são pessoas com deficiência?

1.8) A Defensoria Pública do Estado conta com política de ações afirmativas para o ingresso de servidores e servidoras? (Se sim, em quais modalidades? Qual a data da instituição? Qual a quantidade de ingressantes por cada modalidade de cotas?)

1.9) Espaço para anexar o hiperlink do edital de seleção de servidores

Parte superior do formulário

1.10) Quantos terceirizados compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado nesta capital? (Se sim, em quais modalidades? Qual a data da instituição? Qual a quantidade de ingressantes por cada modalidade de cotas?)

1.11) Quantos estagiários e estagiárias compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado nesta capital? (Com distinção entre gênero e raça/cor)

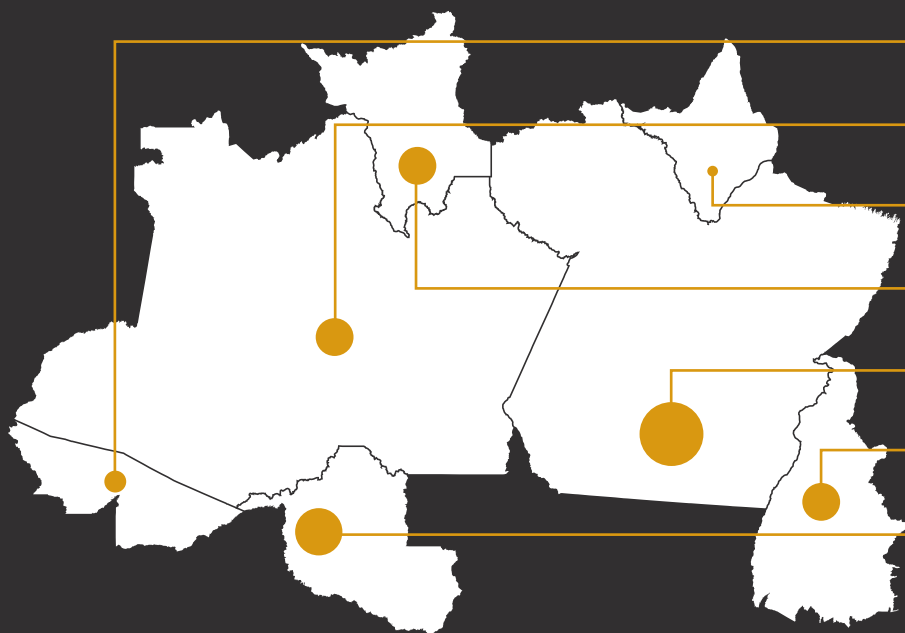
1.12) A Defensoria Pública do Estado conta com política de ações afirmativas para o ingresso de estagiários e estagiárias? (Se sim, em quais modalidades? Qual a data da instituição? Qual a quantidade de ingressantes por cada modalidade de cotas?)

1.13) A Defensoria Pública deste Estado possui outras políticas de ações afirmativas? Quais?

Desse modo, na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 1 - Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado. Os números correspondem aos sub-itens da questão 1 (que varia do 1.1 ao 1.13). O círculo vazio indica os itens não respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário de volta pela plataforma do site. O círculo marcado com um X representa as partes do questionário em que nenhuma subquestão do item foi respondida pelas Defensorias Públicas que submeteram o questionário. O círculo preenchido representa as partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou totalidade do item foi respondida pelas Defensorias Públicas que submeteram o questionário.

TABELA 2

Respostas ao “Item I – Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado”



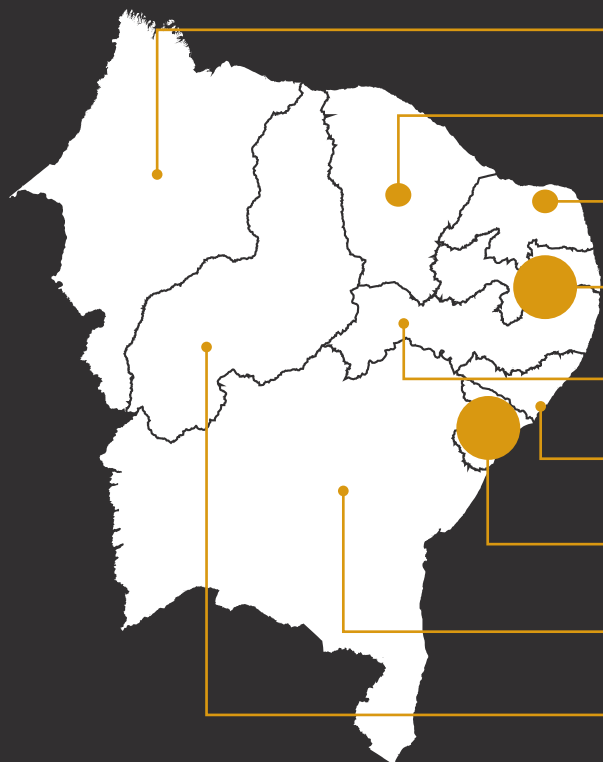
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
AC	☉	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
AM	☉	☉	☉	☉	☉	☉	⊗	☉	☉	☉	☉	☉	⊗
AP	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
RR	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	⊗	☉	☉	⊗
PA	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉
TO	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	⊗	☉	☉	⊗
RO	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	☉	⊗	☉	☉	☉

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- ☉ partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 2

Respostas ao “Item I – Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado”



MA	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
CE	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊙	⊙	⊙	⊙	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
RN	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊙	⊙	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PB	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
PE	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
AL	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
SE	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
BA	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PI	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- ⊙ partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 2

Respostas ao “Item I – Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado”

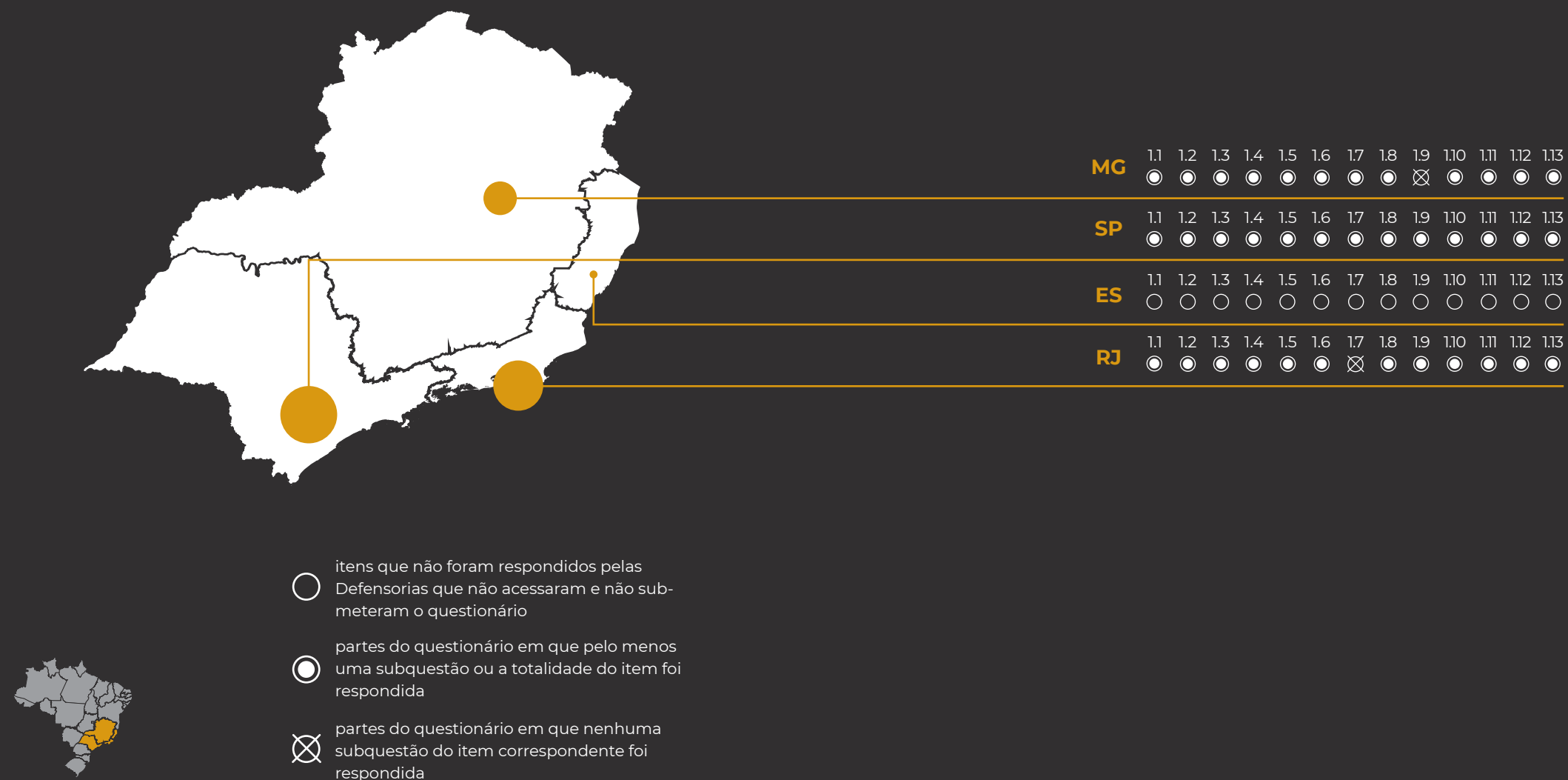


TABELA 2

Respostas ao “Item I – Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado”



PR	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RS	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 2

Respostas ao “Item I – Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado”



MT	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
MS	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	●	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
DF	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
GO	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

Na parte I do questionário analisamos a composição dos quadros da Defensoria Pública com base nas declarações de gênero e de raça/cor dos defensores e defensoras, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias, e terceirizados e terceirizadas. Também solicitamos a data da instituição de políticas de ações afirmativas para cada cargo/ocupação mencionado e a quantidade de ingressantes por cada modalidade.

INSTITUIÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA DOS ESTADOS

Na questão 1.1 do questionário solicitamos a identificação do Estado correspondente e a questão 1.2 a data de instituição da Defensoria Pública. Com a resposta das Defensorias e com base em outras pesquisas conseguimos sistematizar as datas nas quais foram instituídas as Defensorias Públicas dos Estados:

Defensorias Públicas dos Estados	Data de instituição
Acre	24/07/2001
Alagoas	20/07/2001
Amapá	01/10/1991 (1ª convocação de concursados em 2019)
Amazonas	30/03/1990 ^[3]
Bahia	26/12/1985
Ceará	28/04/1997
Distrito Federal e Territórios	17/12/2012

[3] As Defensorias Públicas dos Estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Pará, Amazonas, Sergipe, Ceará, Roraima, Rio Grande do Norte, Tocantins, São Paulo e Rondônia informaram as datas da sua instituição por meio de respostas ao questionário. As Defensorias Públicas dos demais Estados não responderam a este questionamento via questionário e realizamos buscas nos sites oficiais das instituições, cujos links estão nas referências.

Espírito Santo	LC 28/1992; LC 55/1994
Goiás	19/04/2005 (1ª convocação de concursados em 2015)
Maranhão	11/01/1994 (1ª convocação de concursados em 2001)
Mato Grosso	29/03/1999
Mato Grosso do Sul	30/10/1990
Minas Gerais	04/08/1976
Pará	26/12/1985
Paraíba	LC 39/02 (regulamentação 15/03/2002)
Paraná	LC 55/1991 institui; LC 136/2001 organiza
Pernambuco	LC 20/98 (regulamentação 17/11/2003)
Piauí	08/08/1983
Rio de Janeiro	12/05/1977
Rio Grande do Norte	07/07/2003
Rio Grande do Sul	05/1994
Rondônia	26/07/2006
Roraima	19/05/2000
Santa Catarina	02/08/2012
São Paulo	09/01/2006
Sergipe	20/12/1994
Tocantins	22/12/2004

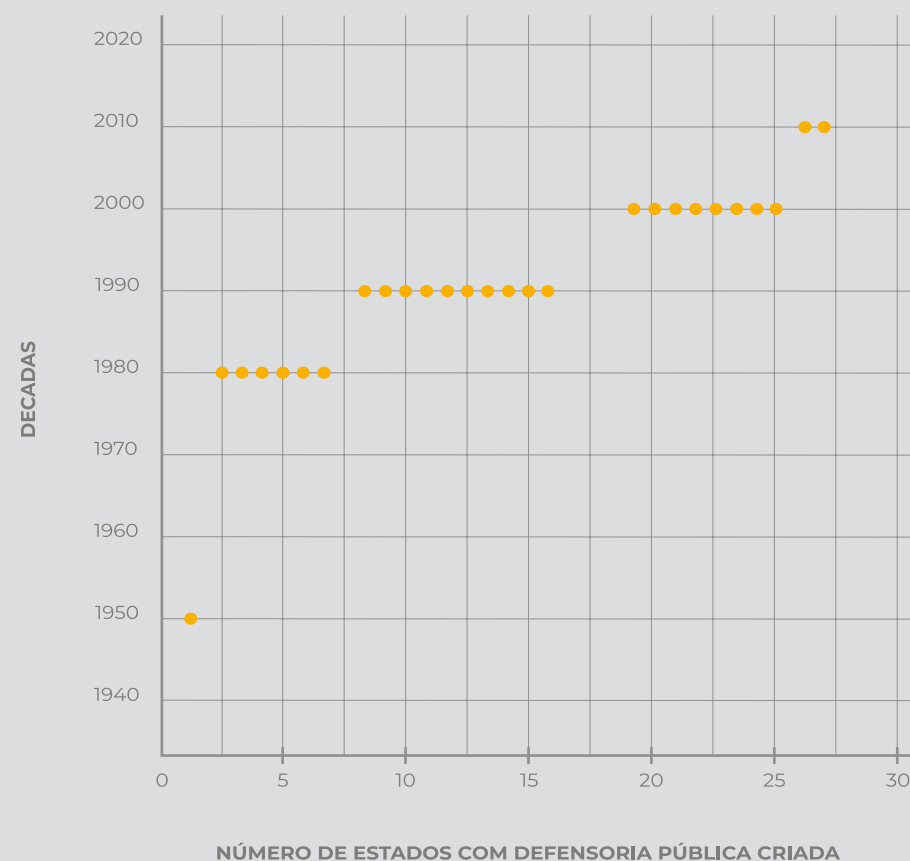
É possível observar uma discrepância nas datas de instituição das Defensorias Públicas dos Estados. A cronologia ilustrada pelo IPEA (2019) nos apresenta cinco fases nas quais pode ser percebido o lento, gradual e discrepante processo de criação e instituição das

Defensorias Públicas dos Estados desde a década de 50, com a Lei Federal n. 1.060/1950, que possuía o texto embrionário estabelecendo que «os poderes públicos federal e estadual concederão assistência judiciária aos necessitados nos termos da presente Lei» (art. 4º). Até os anos 80 seis Defensorias haviam sido criadas e dos anos 80 aos anos 90 mais dez Defensorias foram criadas. Nesse intervalo de tempo temos a promulgação da Constituição Federal, que estabeleceu em seu art. 5º, LXXIV que «o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos» e reconheceu (artigo 134, CF) a Defensoria Pública como «instituição essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a orientação jurídica e a defesa, em todos os graus, dos necessitados, na forma do art. 5º, LXXIV». Da década de 90 até os anos 2000, mais oito Defensorias foram criadas. No ano de 2004, a Emenda Constitucional n. 45 assegurou às Defensorias Públicas Estaduais autonomia funcional e administrativa, dando-lhes tratamento equiparável ao da Magistratura e do Ministério Público. A partir de 2010 foram criadas as Defensorias Públicas nos Estados do Paraná, em 2011, e de Santa Catarina, em 2012, com a Lei Orgânica da Defensoria Pública em ambos os Estados. 2011 e 2012 foram os anos em que as resoluções AG/RES. 2714 (XLII-O/12) e AG/RES 2656 (XLI-O/11) foram aprovadas por unanimidade na Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) “recomendando a todos os países-membros a adoção do modelo público de Defensoria Pública, com autonomia e independência funcional” (IPEA, 2019).

O gráfico da criação das Defensorias Públicas no Brasil apresenta a cronologia a seguir:

GRÁFICO 2

Criação das Defensorias Públicas no Brasil: uma cronologia



Fonte: III Diagnóstico Defensoria Pública no Brasil/MJ e Leis Orgânicas das Defensorias Públicas de Goiás, Paraná e Santa Catarina.

Apesar de em 2012 todas as Defensorias Públicas já terem sido criadas, 4 delas ainda não haviam sido instaladas (Amapá, Goiás, Paraná e Santa Catarina), com a grande maioria dos cargos ainda a serem providos. Observa-se que, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988 e a criação das Defensorias Públicas nos Estados brasileiros, muitos ainda são os obstáculos com relação à: I) sua implantação, II) necessidade de ampliação da cobertura territorial, devido ao grande número de comarcas não atendidas, e III) grande quantidade de cargos não providos, ainda que já existentes (IPEA, 2019). Somamos a esses obstáculos as questões próprias da estruturação e organização da Defensoria em cada sede. Em decorrência do índice de evasão por remuneração e por condições de trabalho inadequadas, a Defensoria passou a adotar em alguns Estados planos de carreira e de equiparação de salários, mas que ainda não solucionou o problema dos cargos providos.

Composição dos cargos na Defensoria Pública dos estados

Além dos problemas da recente institucionalização das Defensorias Públicas Estaduais, observamos a existência de grande disparidade no que concerne à representatividade na composição dos cargos e funções no tocante à raça/cor dos seus funcionários, situação que é agravada na medida em que observamos a ocupação dos cargos em função da hierarquia institucional administrativa.

Defensores e Defensoras nas Defensorias Públicas dos estados

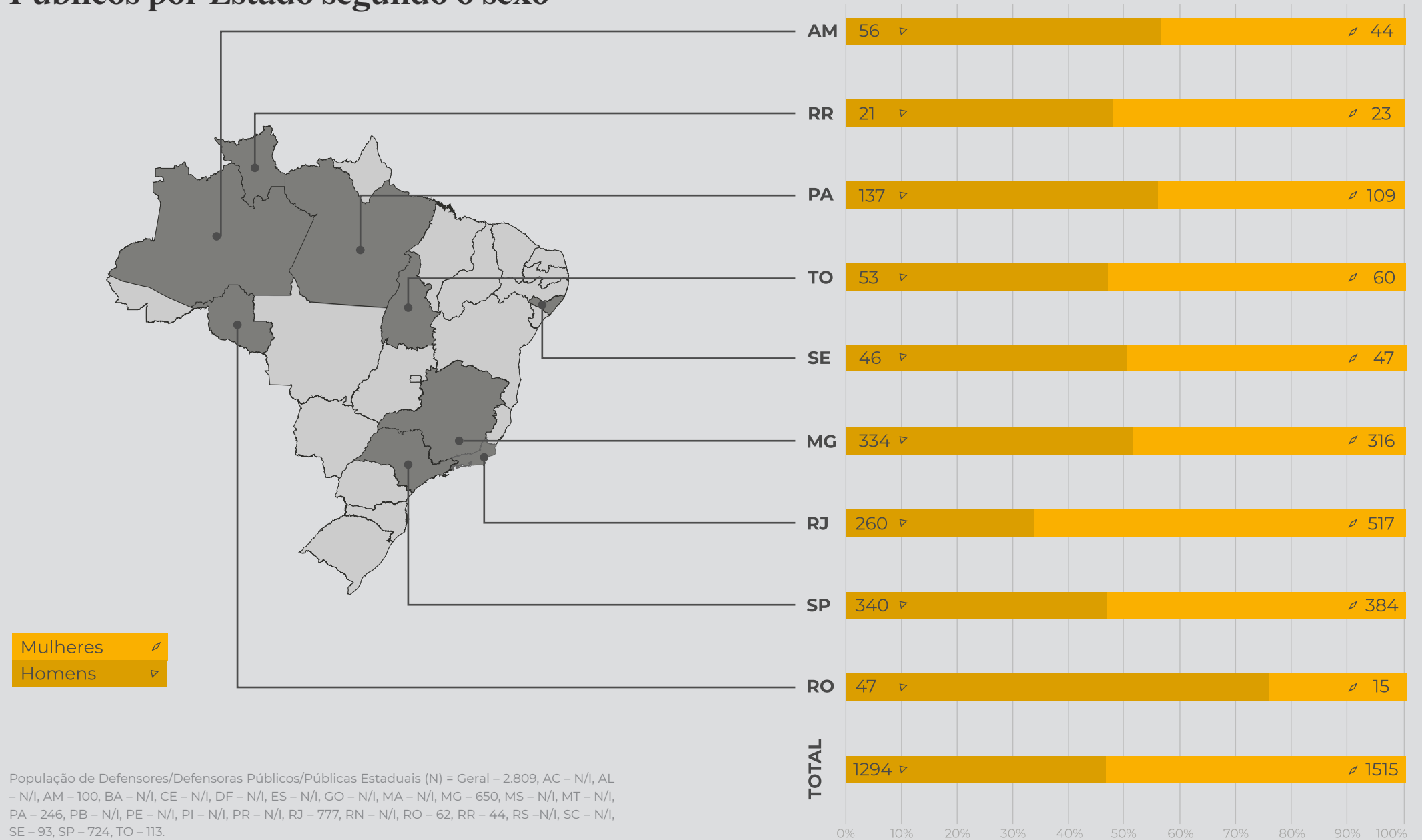
Na questão 1.3 do questionário solicitamos às Defensorias a identificação da quantidade de defensores por gênero (homens, mulheres), raça/cor (brancas/brancos, pretas/pretos ou pardas/pardos) e titularidade (titulares, substitutos). Com relação à quantidade

informada de defensoras e defensores públicos que compõem os quadros das Defensorias Públicas dos Estados, observamos a existência de paridade de gênero, exceto no Estado do Rio de Janeiro, que informa uma proporção quase duas vezes maior de defensoras mulheres, e Rondônia, que apresenta uma proporção de menos da metade de mulheres. Observamos, ainda, um desconhecimento com relação à raça/cor das defensoras e defensores. Nos Estados em que é possível conhecer a raça/cor dos funcionários, observamos, em regra, uma sobrerrepresentação de pessoas brancas e uma sub-representação de pessoas negras, que é acentuada na medida em que observamos as hierarquias dos diferentes tipos de cargos e ocupações.

Com relação ao gênero das defensoras e defensores públicos, obtemos a resposta das Defensorias Públicas dos Estados de Tocantins, São Paulo, Sergipe, Roraima, Rondônia, Rio de Janeiro, Pará, Minas Gerais e Amazônia. A partir dos dados informados formulamos o seguinte gráfico:

GRÁFICO 3

Quantidade de Defensoras/Defensores Públicos por Estado segundo o sexo



De um universo conhecido de 2809 defensoras e defensores públicos estaduais, 1515 (53,53%) são mulheres e 1294 (46,07%) são homens. Abaixo segue a proporção em cada Defensoria Pública:

- » Na Defensoria Pública do Tocantins 60 (53,1%) são mulheres e 53 (46,9%) homens;
- » Na Defensoria Pública de São Paulo 384 (53,04%) são mulheres e 340 (46,96%) homens;
- » Na Defensoria Pública de Sergipe 47 (50,54%) são mulheres e 46 homens (49,46%);
- » Na Defensoria Pública de Roraima 23 (52,3%) são mulheres e 21 (47,7%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de Rondônia 15 (24,2%) são mulheres e 47 (75,8%) são homens;
- » Na Defensoria Pública do Rio de Janeiro 517 (66,37%) mulheres e 260 (33,63%) homens;
- » Na Defensoria Pública do Pará 109 (44,49%) são mulheres, 137 (55,51%) homens;
- » Na Defensoria Pública de Minas Gerais 316 (48,62%) são mulheres e 334 (51,38%) homens;
- » Na Defensoria Pública do Amazonas 44 (44%) são mulheres e 56 (56%) homens. As demais Defensorias Públicas não responderam a este questionamento.

Apesar de o foco do nosso trabalho ser a análise da organização das Defensorias Públicas dos Estados a partir da estrutura para o enfrentamento ao racismo e da variável racial, a variável “gênero” nos chamou a atenção. É possível dizer com base nos dados levantados que a Defensoria Pública Estadual é uma instituição composta majoritariamente por mulheres. Contudo, observaremos a seguir

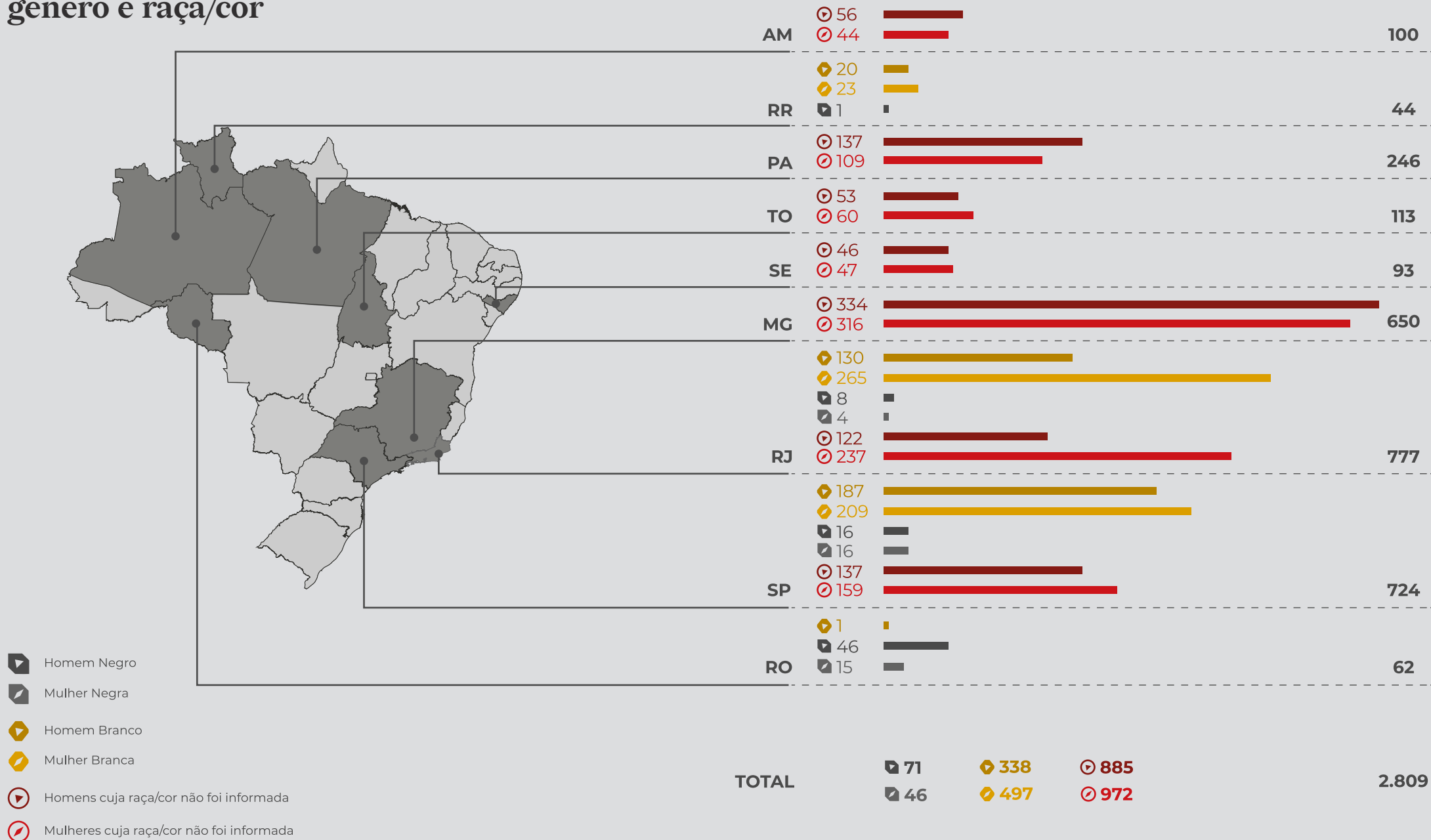
que a predominância nos cargos de alto escalão, quando observada a composição dos quadros da administração das Defensorias Públicas Estaduais, é masculina (ver parte II).

Ao desmembrarmos os dados obtidos acima para além da variável de gênero, podemos ser ainda mais precisos e afirmar que a Defensoria Pública Estadual é uma instituição composta majoritariamente por mulheres brancas. Observemos a tabela a seguir^[4]

[4] Algumas Defensorias nos indicaram apenas universos parciais de defensores e defensoras segundo a sua “raça/cor”, o que nos levou a obter por exclusão a categoria de defensores e defensoras com “raça/cor” não identificada nos questionários enviados.

TABELA 4

Quantidade de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas por Estado segundo gênero e raça/cor



Observada a raça/cor da quantidade informada de defensoras e defensores, os dados demonstram que este é um dado majoritariamente desconhecido pelas Defensorias. Apenas as Defensorias Públicas dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Roraima e Rondônia apresentaram dados desmembrados em raça/cor sobre os seus defensores e defensoras. São Paulo apresenta um quadro de 16 (2,21%) mulheres negras defensoras, 16 (2,21%) homens negros defensores, 209 (28,87%) mulheres brancas defensoras, 187 (25,83%) homens brancos defensores, 159 (21,93%) mulheres defensoras com raça/cor não identificada, 137 (18,92%) homens defensores com raça cor não identificada.

Rondônia apresenta um quadro atípico de 15 (24,2%) mulheres negras defensoras, 46 (74,2%) homens negros defensores, 1 (1,6%) homem branco defensor e 0 (0%) mulheres brancas defensoras. Rio de Janeiro apresenta um quadro de 15 (1,93%) mulheres negras defensoras, 8 (1,03%) homens negros defensores, 265 (34,01%) mulheres brancas defensoras e 130 (16,74%) homens brancos defensores, 237 (30,5%) mulheres defensoras com raça/cor não identificada, 122 (15,70) homens defensores com raça cor não identificada. Roraima apresenta um quadro de 0 (0%) mulheres negras defensoras, 1 (2,27%) homem negro defensor, 23 (52,3%) mulheres brancas defensoras e 20 (45,45%) homens brancos defensores.

TABELA 5

Quantidade de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas por Estado segundo raça/cor

População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas Estaduais (N) = Geral - 2.809, AC - N/I, AL - N/I, AM - 100, BA - N/I, CE - N/I, DF - N/I, ES - N/I, GO - N/I, MA - N/I, MG - 650, MS - N/I, MT - N/I, PA - 246, PB - N/I, PE - N/I, PI - N/I, PR - N/I, RJ - 777, RN - N/I, RO - 62, RR - 44, RS - N/I, SC - N/I, SE - 93, SP - 724, TO - 113.

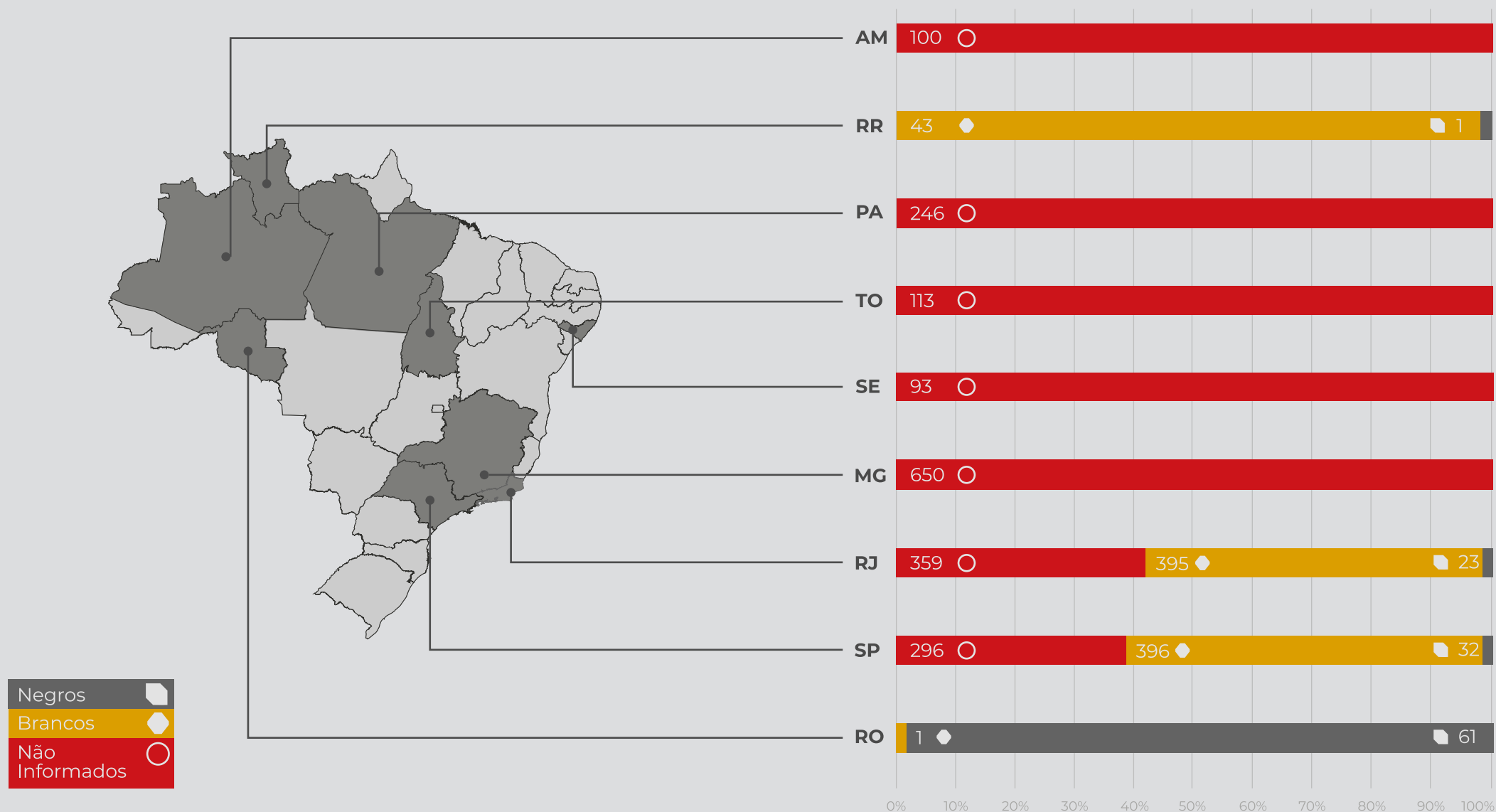
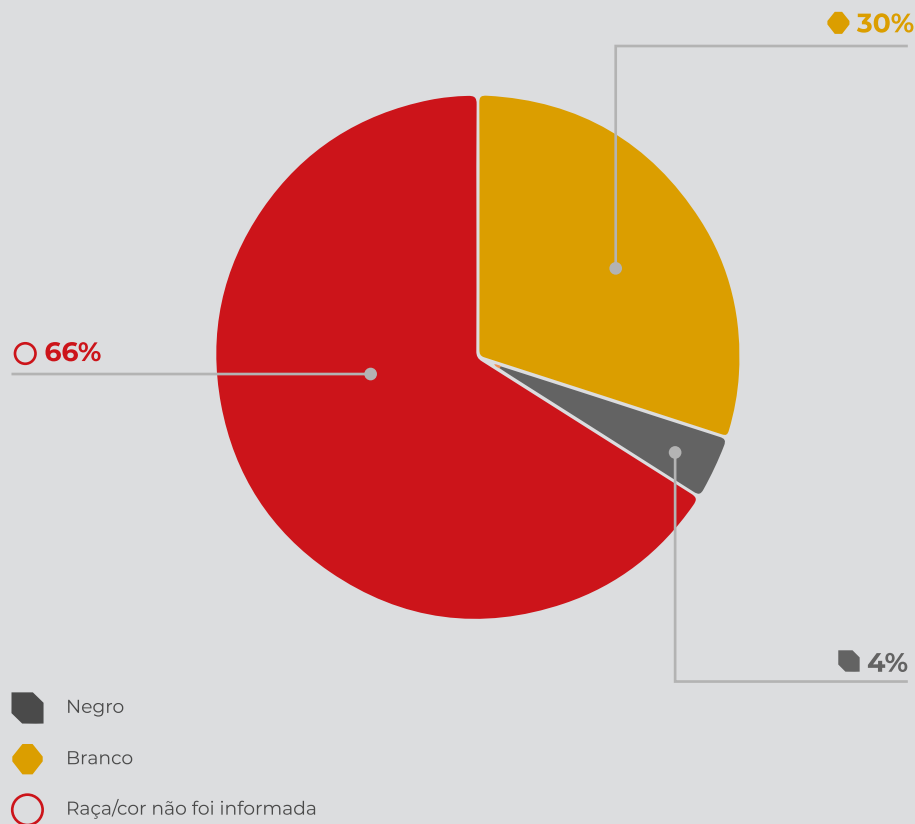


GRÁFICO 4

Proporção de defensores/defensoras por raça/cor

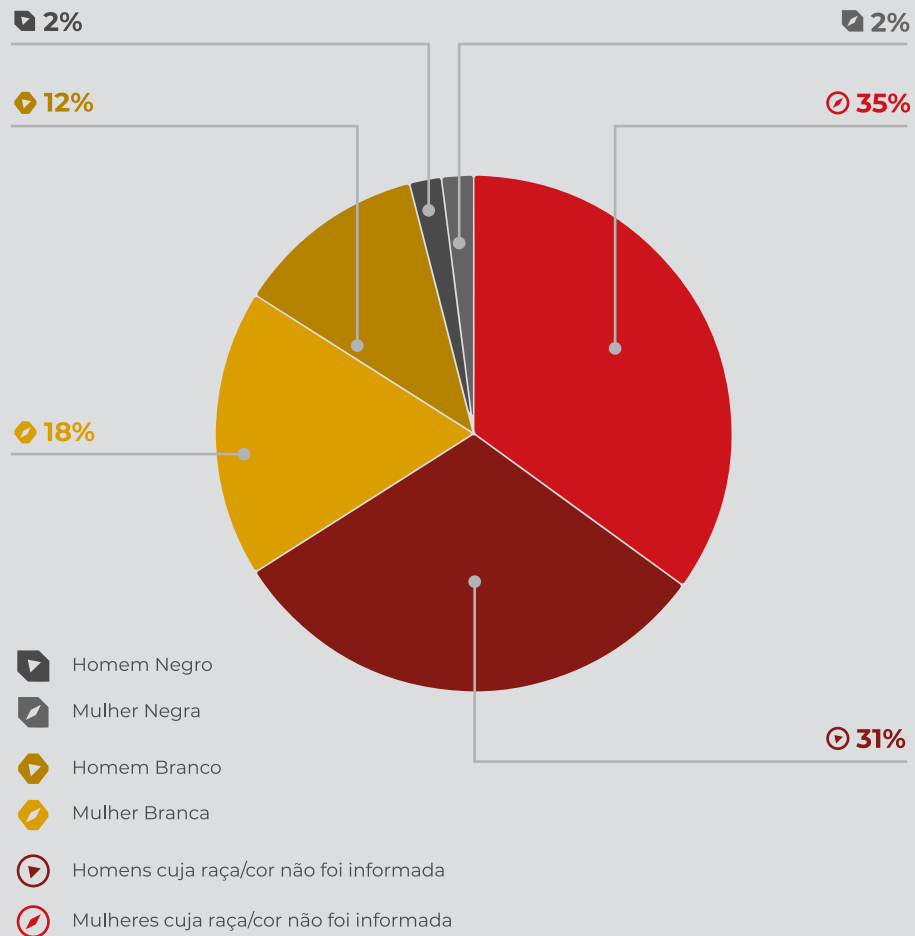


População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas estaduais (N) = Geral – 2.809, Defensoras e Defensores Públicos Estaduais com raça/cor não informada – 1857; Defensoras e Defensores Públicos estaduais brancos e brancas – 835; Defensoras e Defensores Públicos estaduais negros e negras – 117.

Considerando o universo total de defensoras e defensores públicos estaduais cuja raça/cor foi informada nos questionários e analisando o gênero, de 2809 (100%) defensoras e defensores, 1857 (66,1%) possuem a raça/cor desconhecida, dentre os quais 972 são mulheres (34,6%) com raça/cor não informada e 885 são homens com raça/cor não informada (31,5%); 497 são mulheres brancas (17,69%); 338 são homens brancos (12,03%); 71 homens negros (2,52%); 46 mulheres negras (1,63%), somando o total de 835 (29,72%) defensoras e defensores brancos e 117 (4,16%) defensoras e defensores negros. Ao desdobrar essas informações segundo o gênero e a raça das defensoras e defensores, temos o seguinte gráfico:

GRÁFICO 5

Proporção da quantidade de defensores/defensoras por raça/cor e gênero

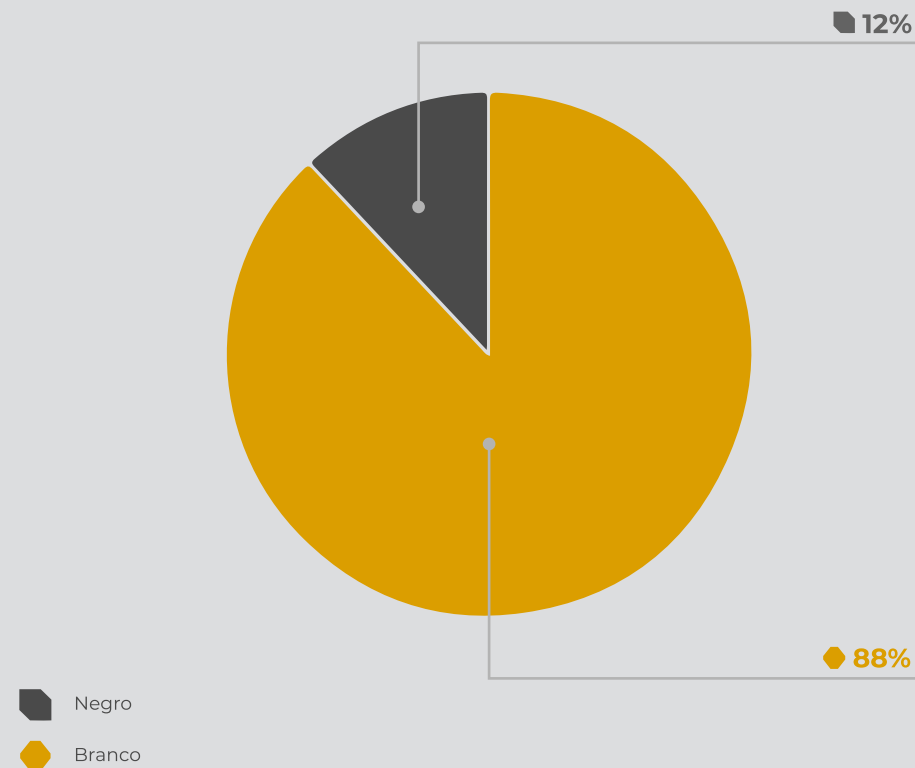


População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas (N) = Geral – 2.809, Defensoras Públicas Estaduais com raça/cor não informada – 972; Defensores Públicos com raça/cor não informada – 885; Defensoras Públicas Estaduais brancas – 497; Defensores Públicos Estaduais brancos – 338; Defensoras Públicas Estaduais negras – 46; e Defensores Públicos Estaduais negros – 71.

Considerando apenas as Defensoras e Defensores cuja raça/cor é conhecida, de 952 defensoras e defensores, são 835 brancos e 117 negros.

GRÁFICO 6

Proporção de Defensoras e Defensores Públicos/Públicas estaduais segundo raça/cor desconsiderando a população não informada

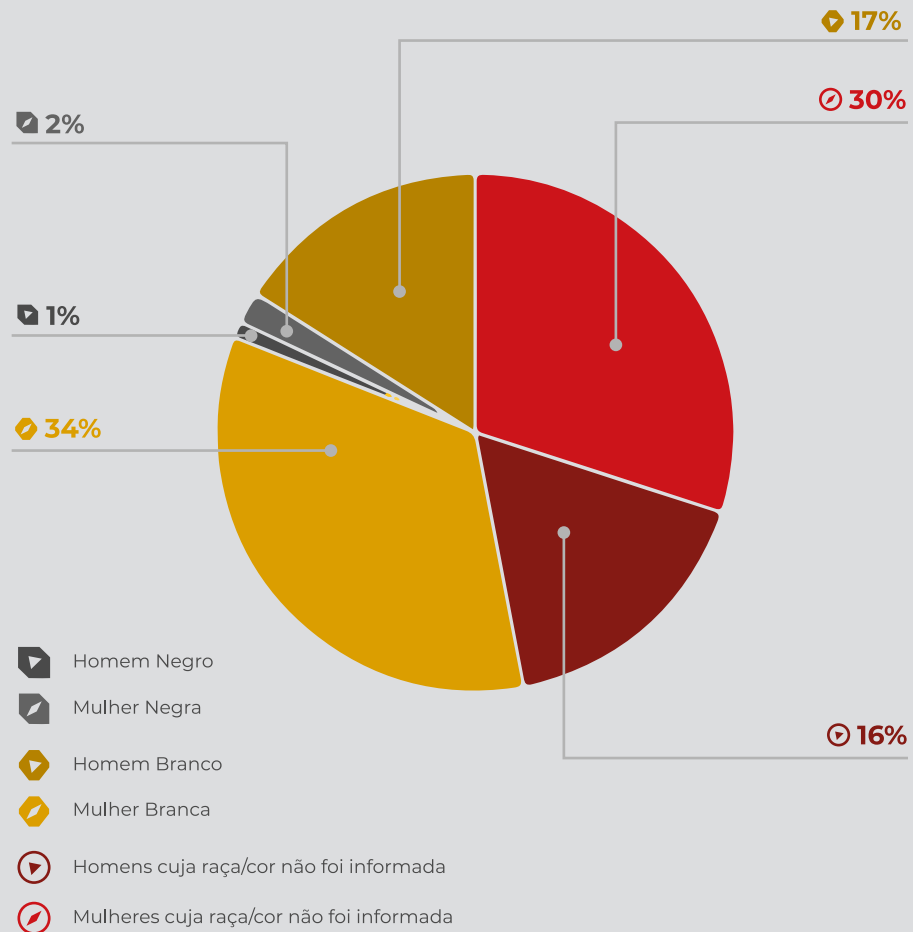


População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas Estaduais (N) = Geral – 952; Brancos - 835; Negros - 117.

No Estado do Rio de Janeiro é possível observar que a maior parte dos defensores e defensoras são brancos e brancas, somando 51% do total. 34% (265) são mulheres brancas; 17% (130) homens brancos; 1% (8) homens negros; 2% (15) mulheres negras; 16% (122) homens de raça/cor não informada e 30% (237) mulheres de raça/cor não informada.

GRÁFICO 7

Proporção de Defensores/Defensoras do Rio de Janeiro por raça/cor e gênero



População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Rio de Janeiro (N) = Geral – 777, Defensoras Públicas do Rio de Janeiro com raça/cor não informada – 237; Defensores Públicos do Rio de Janeiro com raça/cor não informada - 122; Defensoras Públicas do Rio de Janeiro brancas - 265; Defensores Públicos do Rio de Janeiro brancos – 130; Defensoras Públicas do Rio de Janeiro negras – 15; e Defensores Públicos do Rio de Janeiro negros – 8.

Visto de outro modo, ao desmembrar os dados e observar a raça/cor e o gênero dos defensores e das defensoras do Estado do Rio de Janeiro temos o seguinte gráfico:

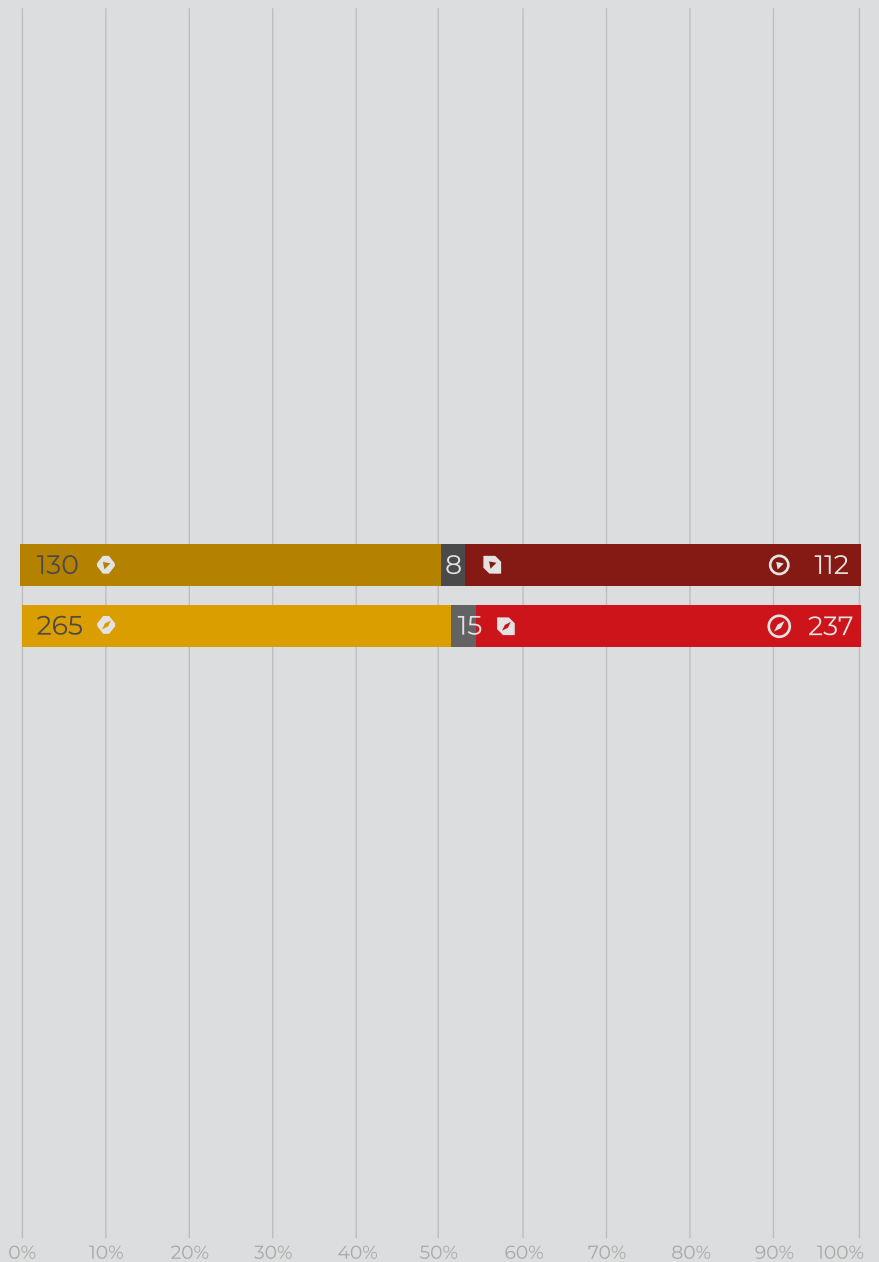
GRÁFICO 8

Quantidade de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Estado do Rio de Janeiro segundo raça/cor

População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Rio de Janeiro (N) = Geral – 777; Brancos - 395; Negros – 23; Raça/cor não informada - 359.



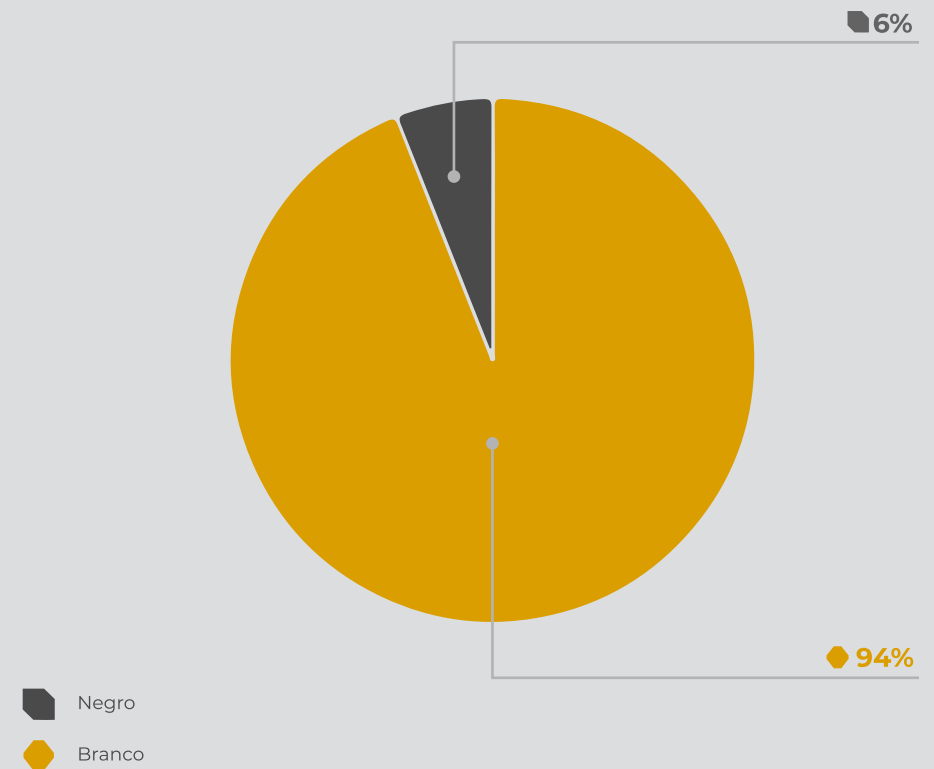
RJ



Os defensores e defensoras brancas chegam a 94% da quantidade com raça/cor conhecida pela instituição (dos 418 defensoras e defensores públicos do Rio de Janeiro com raça/cor conhecida, 395 são brancos e apenas 23 negros).

GRÁFICO 9









Proporção de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Rio de Janeiro segundo raça/cor da população informada



População de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Rio de Janeiro (N) = 777, Mulheres brancas – 265; Homens brancos - 130, Mulheres negras - 15, Homens negros - Mulheres com raça/cor não identificada - 237, Homens com raça cor não identificada - 122

É importante destacar a sub-representação dos negros na Defensoria Pública do Estado, visto que a população negra no Estado do Rio de Janeiro corresponde a 52% (8.266.776) dos habitantes, a população branca corresponde a 47% (7.583.047) e os amarelos, indígenas e sem declaração correspondem a apenas 1% dessa população (140.106). Produzimos uma tabela referente a um recorte da Tabela 3175 - População residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o gênero e a idade nas Unidades Federativas do Brasil de acordo com os dados disponibilizados pelo IBGE. Da tabela gerada (3175) observamos a Unidade Federativa do Rio de Janeiro e obtivemos o seguinte recorte.

Tabela 6 – Raça/cor da população residente do Estado do Rio de Janeiro

	 Branca	 Negra	 Amarela	 Parda	 Indígena	 sem declaração
Homem 	3.534.468	969.637	54.076	3.058.992	7.319	1.374
Mulher 	4.048.579	1.009.044	68.762	3.229.103	8.575	1.187
TOTAL	7.583.047	1.978.681	122.838	6.288.095	15.894	1.374

*Recorte da Tabela 3175 gerada em 20/02/2019 na plataforma Cidra do IBGE, correspondente à Unidade Federativa do RJ, disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br>

GRÁFICO 10

População residente do Estado do Rio de Janeiro segundo o critério raça/cor

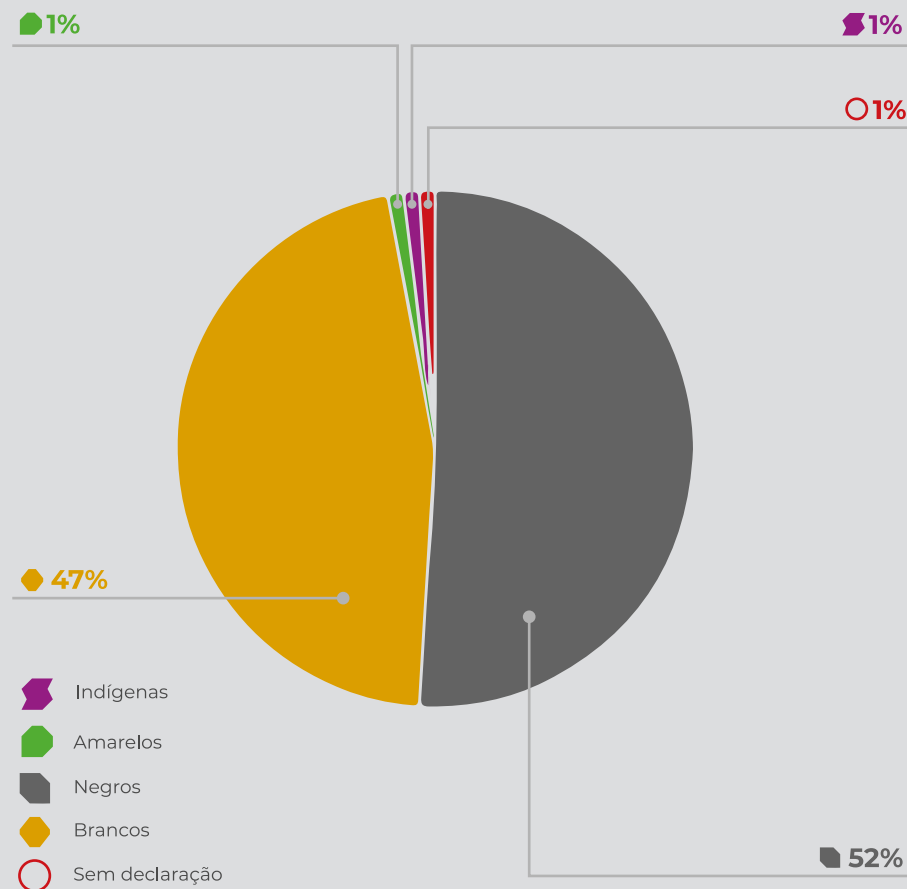


Tabela 3175 gerada em 20/02/2019 na plataforma Cidra do IBGE, correspondente à Unidade Federativa do RJ, disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br> População (N) = RJ -15989929; Brancos - 7583047; Negros - 8266776; Amarelos - 122838; Indígenas - 15894; Sem declaração - 1374

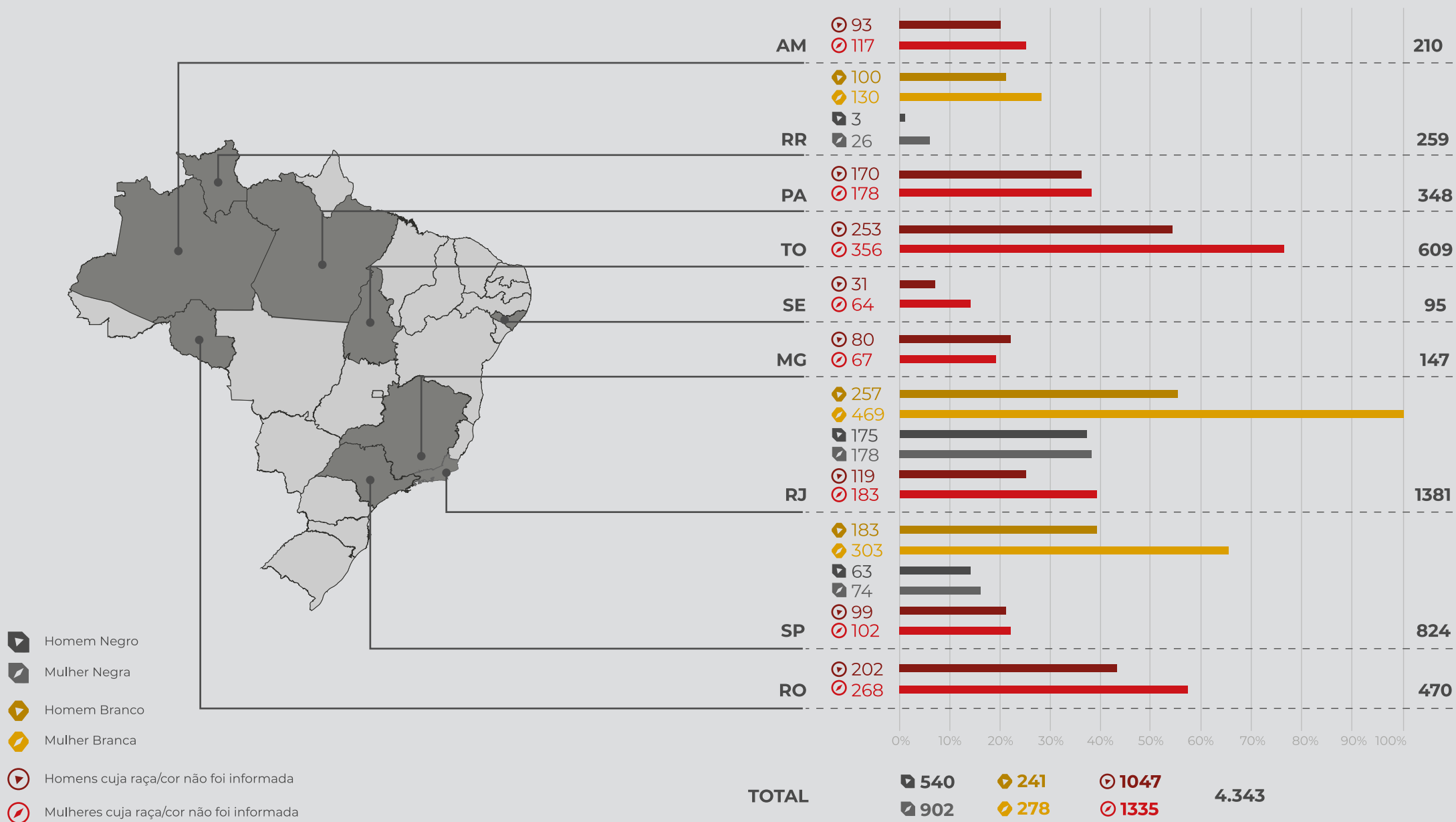
Comparando os dados gerais da população do Estado do Rio de Janeiro, observamos que, ao passo em que a população negra do Rio de Janeiro corresponde a 52 % do total da população, no quadro de defensoras e defensores da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, a população negra é sub-representada. É o que podemos observar nos gráficos 9 e 10.

Servidores e servidoras na Defensoria Pública dos Estados

No item 1.6, questionados sobre a quantidade de servidores que compunham os quadros das Defensorias Públicas Estaduais e sobre a raça/cor e o gênero desses servidores.

TABELA 7

Quantidade de Servidoras/Servidores por Estado, gênero e raça/cor

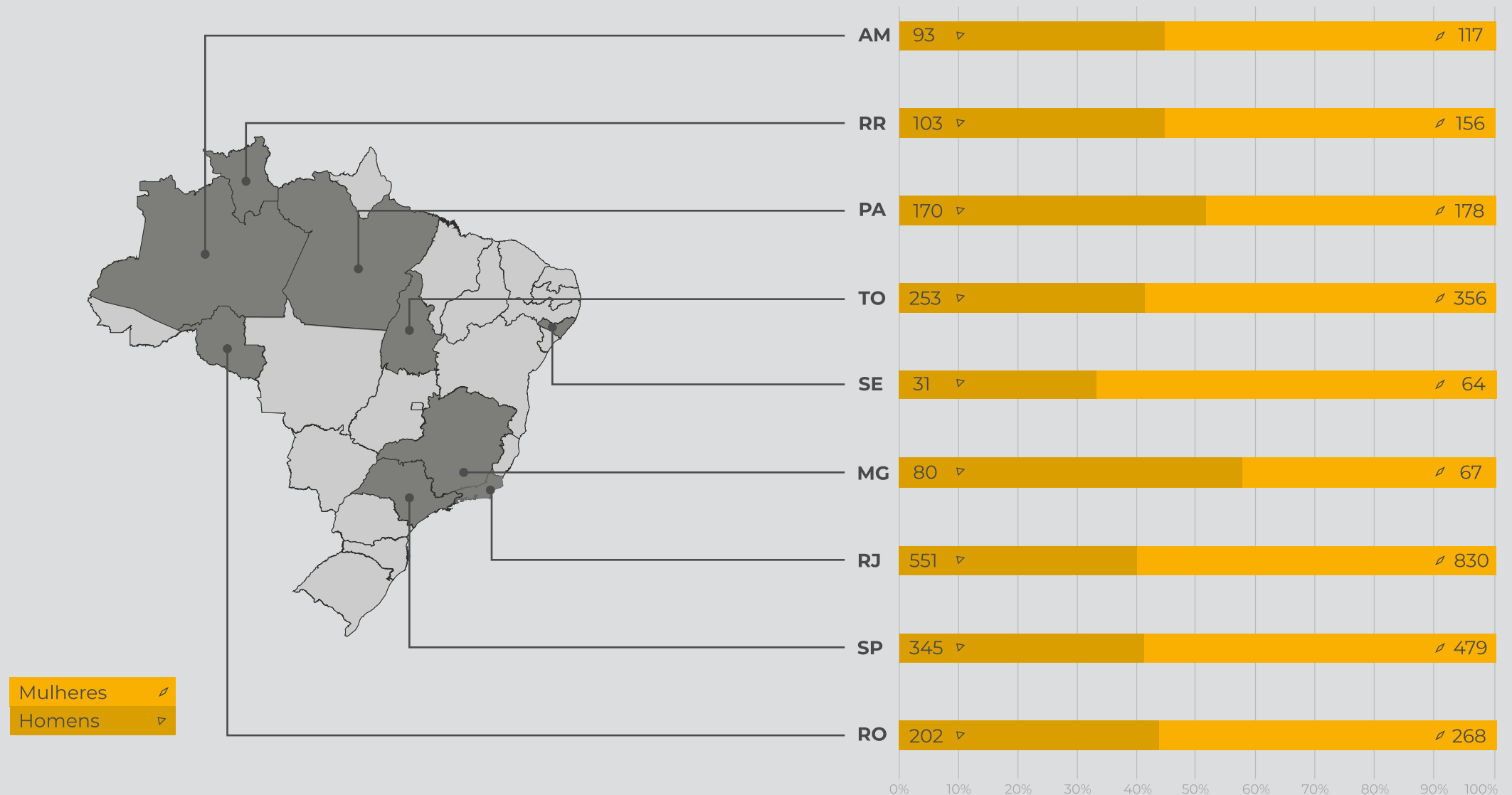


Os únicos Estados que nos apresentaram informações sobre a raça/cor dos seus servidores foram Roraima, São Paulo e Rio de Janeiro. Rondônia, que havia informado sobre a raça/cor das suas defensoras e defensores públicos, não nos informou sobre a raça/cor das suas servidoras e servidores. Com relação à distinção de gênero das servidoras e dos servidores, observamos que as Defensorias Públicas possuem, em regra, mais servidoras mulheres do que homens, exceto a Defensoria Pública de Minas Gerais (dentre as Defensorias Públicas informantes). Veja as proporções abaixo:

GRÁFICO 11

Quantidade de servidores da Defensoria Pública dos Estados segundo o gênero

População de Servidores/Servidoras (N) = Geral - 4343, AC - N/I, AL - N/I, AM - 210, BA - N/I, CE - N/I, DF - N/I, ES - N/I, GO - N/I, MA - N/I, MG - 147, MS - N/I, MT - N/I, PA - 348, PB - N/I, PE - N/I, PI - N/I, PR - N/I, RJ - 1.381, RN - N/I, RO - 470, RR - 259, RS - N/I, SC - N/I, SE - 95, SP - 824, TO - 609.

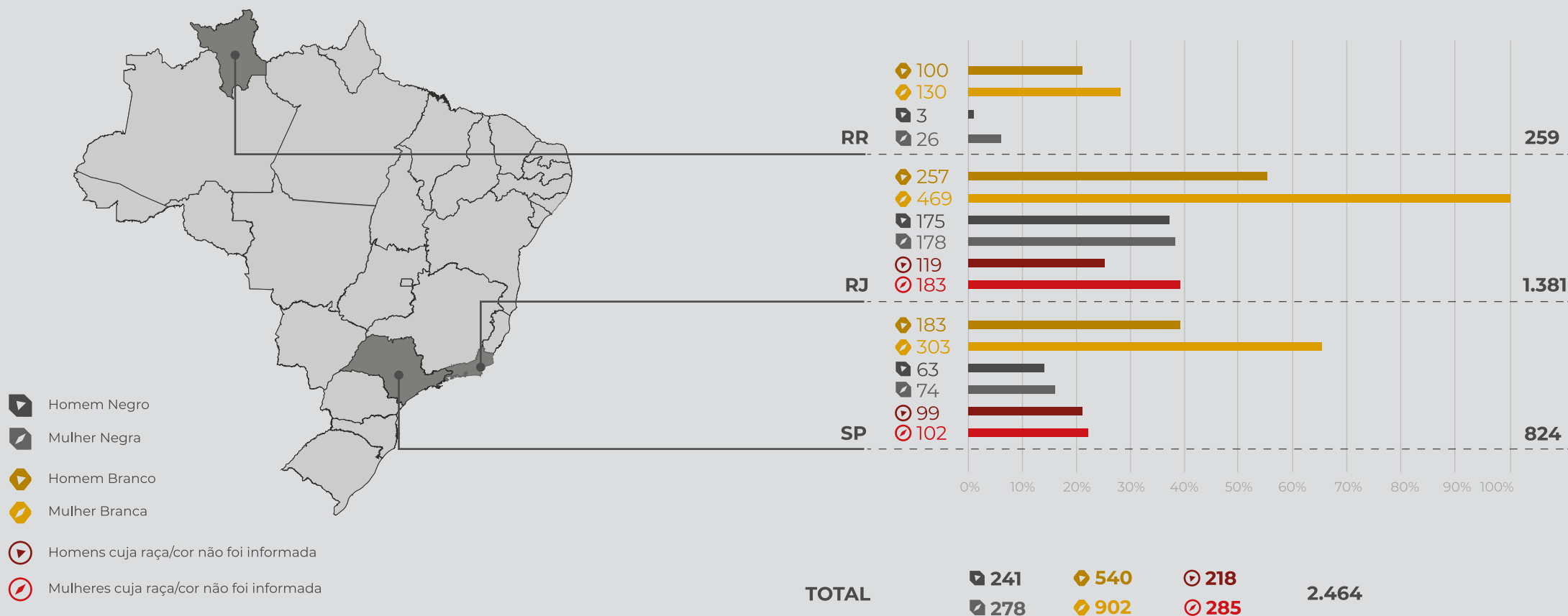


- » Na Defensoria Pública do Amazonas, de um total de 210 servidores e servidoras, 117 (55,71%) são mulheres e 93 (44,29%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de Minas Gerais, de um total de 147 servidores e servidoras, 67 (45,58%) são mulheres e 80 (54,42%) são homens;
- » Na Defensoria Pública do Pará, de um total de 348 servidores e servidoras, 178 (51,15%) são mulheres e 170 (48,85%) são homens;
- » Na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, de um total de 1381 servidores e servidoras, 830 (60,10%) são mulheres e 551 (39,90%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de Rondônia, de um total de 470 servidores e servidoras, 268 (57,02%) são mulheres e 202 (42,98%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de Roraima, de um total de 259 servidores e servidoras, 156 (60,23%) são mulheres e 103 (39,77%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de Sergipe, de um total de 95 servidores e servidoras, 64 (67,37%) são mulheres e 31 (32,63%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de São Paulo, de um total de 824 servidores e servidoras, 479 (58,13%) são mulheres e 345 (41,87%) são homens;
- » Na Defensoria Pública de Tocantins, de um total de 609 servidores e servidoras, 356 (58,46%) são mulheres e 253 (41,54%) são homens;

Além do gênero, é possível observar ainda que a grande maioria dos servidores e servidoras são homens e mulheres brancas. A quantidade de servidoras e servidores segundo raça/cor e gênero está ilustrada na tabela a seguir:

TABELA 8

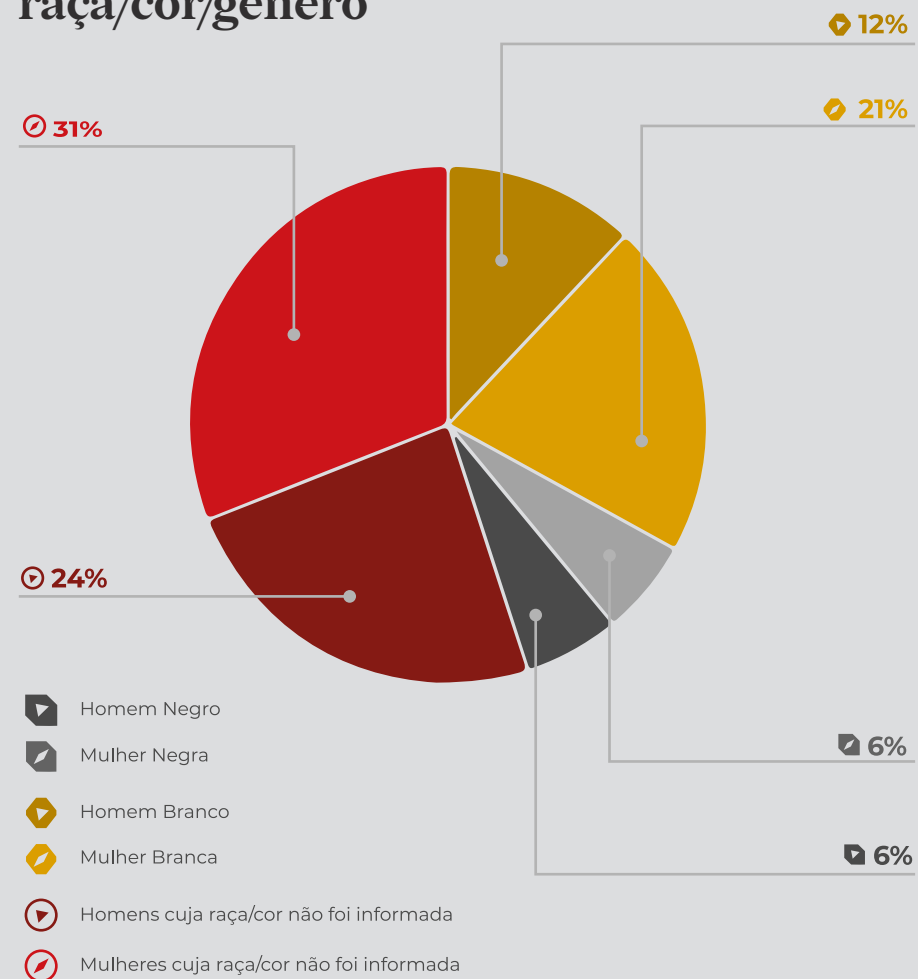
Quantidade de servidores das Defensorias Públicas dos Estados do Rio de Janeiro, Roraima e São Paulo segundo gênero e raça/cor



Isso nos permite dizer que também com relação ao gênero e raça/cor dos servidores e servidoras, a Defensoria Pública Estadual é uma instituição feminina branca. Do universo conhecido de 4343 (100%) servidoras e servidores, 2515 (57,91%) são mulheres e 1828 (42,09%) são homens. 2382 servidoras e servidores (54,85%) possuem a raça/cor não informada, dentre os quais 1335 são mulheres (56,05%) com raça/cor não informada; 1047 (43,95%) são homens com raça/cor não informada. 902 são mulheres brancas (46%); 540 são homens brancos (27,53%); 241 homens negros (12,29%); 278 mulheres negras (14,18%), somando o total de 1442 (73,53%) servidoras e servidores brancos e 519 (26,47%) servidoras e servidores negros.

GRÁFICO 12

Proporção de servidoras/servidores da Defensoria Pública dos Estados por raça/cor/gênero



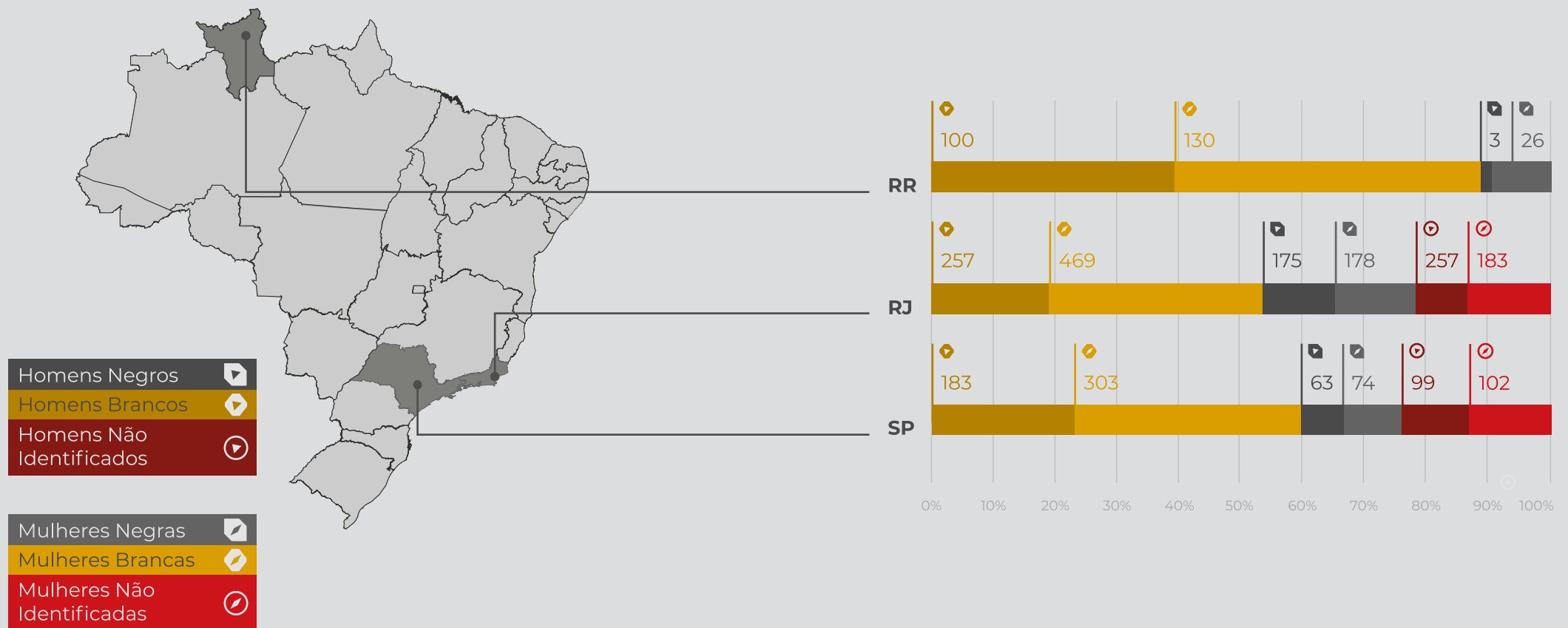
População de Servidores/Servidoras da Defensoria Pública dos Estados (N) = Geral - 4343, AC - N/I, AL - N/I, AM - 210, BA - N/I, CE - N/I, DF - N/I, ES - N/I, GO - N/I, MA - N/I, MG - 147, MS - N/I, MT - N/I, PA - 348, PB - N/I, PE - N/I, PI - N/I, PR - N/I, RJ - 1.381, RN - N/I, RO - 470, RR - 259, RS - N/I, SC - N/I, SE - 95, SP - 824, TO - 609. / Servidoras com raça/cor não informada - 1335; Servidores com raça/cor não informada - 1047; Servidoras brancas - 902; Servidores brancos - 540; Servidoras negras - 278; e Servidores negros - 241.

Observemos o detalhamento da quantidade de servidores e servidoras segundo as variáveis gênero e raça/cor nas Defensorias Públicas dos Estados que informaram o quesito:

GRÁFICO 13

Quantidade de servidores das Defensorias Públicas dos Estados do Rio de Janeiro, Roraima, e São Paulo segundo gênero e raça/cor

População de Servidores/Servidoras da Defensoria Pública do Rio de Janeiro, Roraima e São Paulo segundo gênero e raça/cor (N) = Geral – 2464; RJ – 1.381; RR – 259; SP – 824.



Considerando, por Estado, o universo de servidores cuja raça/cor foi informada, em São Paulo as mulheres brancas são a maioria representando 36,77% (303) contra 183 (22,21%) homens brancos; 74 (8,98%) mulheres negras; 63 (7,65%) homens negros; 102 (12,38%) mulheres com raça/cor não identificada e; 99 (12,01%) homens com raça cor não identificada. No Rio de Janeiro, as mulheres brancas correspondem a 33,96% (469) do número de servidoras e servidores contra 257 (18,61%) homens brancos, 178 (12,89%) mulheres negras, 175 (12,67%) homens negros, 183 (13,25%) mulheres com raça/cor não identificada, 119 (8,62%) homens com raça cor não identificada. Em Roraima, as servidoras brancas são 130 (50,19%), acompanhadas por 100 (38,61%) servidores brancos, 3 (1,16%) servidores negros e 26 (10,04%) servidoras negras.

Aqui percebemos que as mulheres brancas também são maioria, mas, diferentemente do que ocorre com as defensoras e defensores públicos, as mulheres negras também superam o número de homens negros no que concerne à ocupação dos cargos de servidoras e servidores.

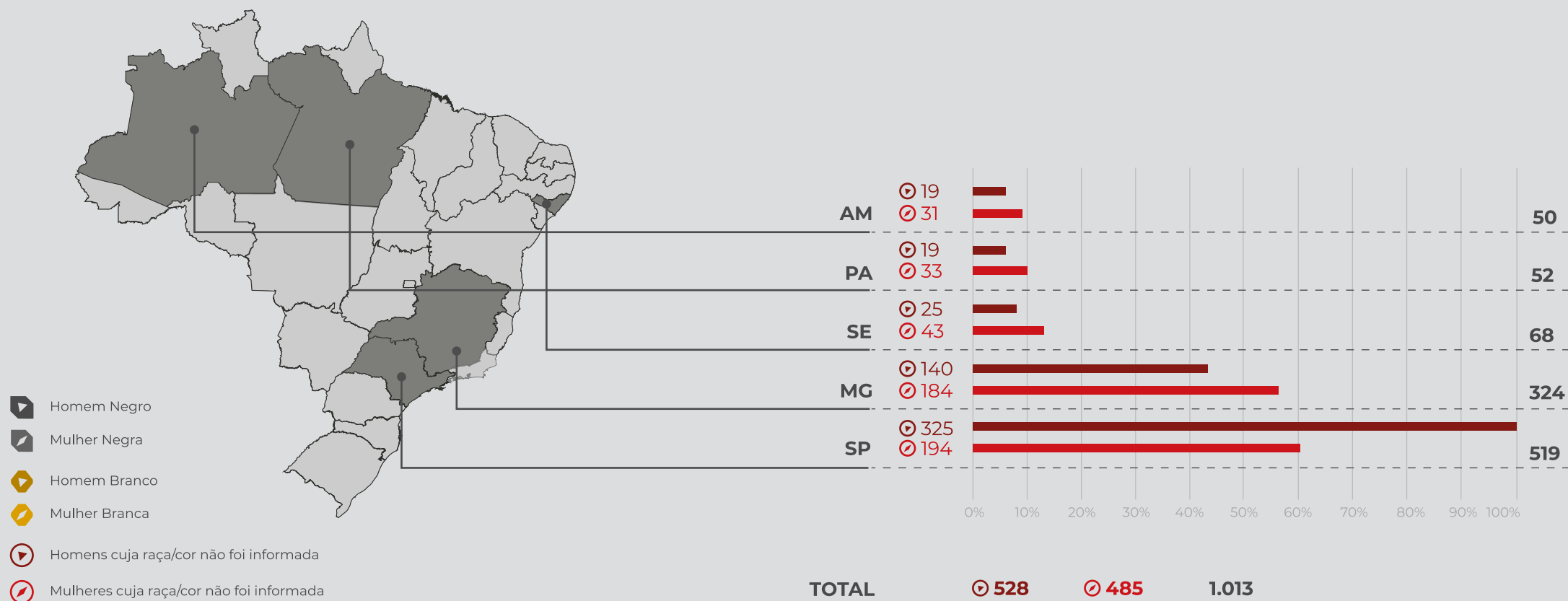
A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informa que “não foi indicado o total de defensores e servidores na 2ª parte dos itens 1.3 e 1.6 porque há casos sem informações e registro de outras raças”.

Terceirizados e terceirizadas na Defensoria Pública dos Estados

No item 1.10, questionados sobre a quantidade de terceirizadas e terceirizados que compunham os quadros da Defensoria Pública dos Estados. Construimos a seguinte tabela:

TABELA 9

Quantidade de terceirizadas/ terceirizados por Estado segundo gênero e raça/cor

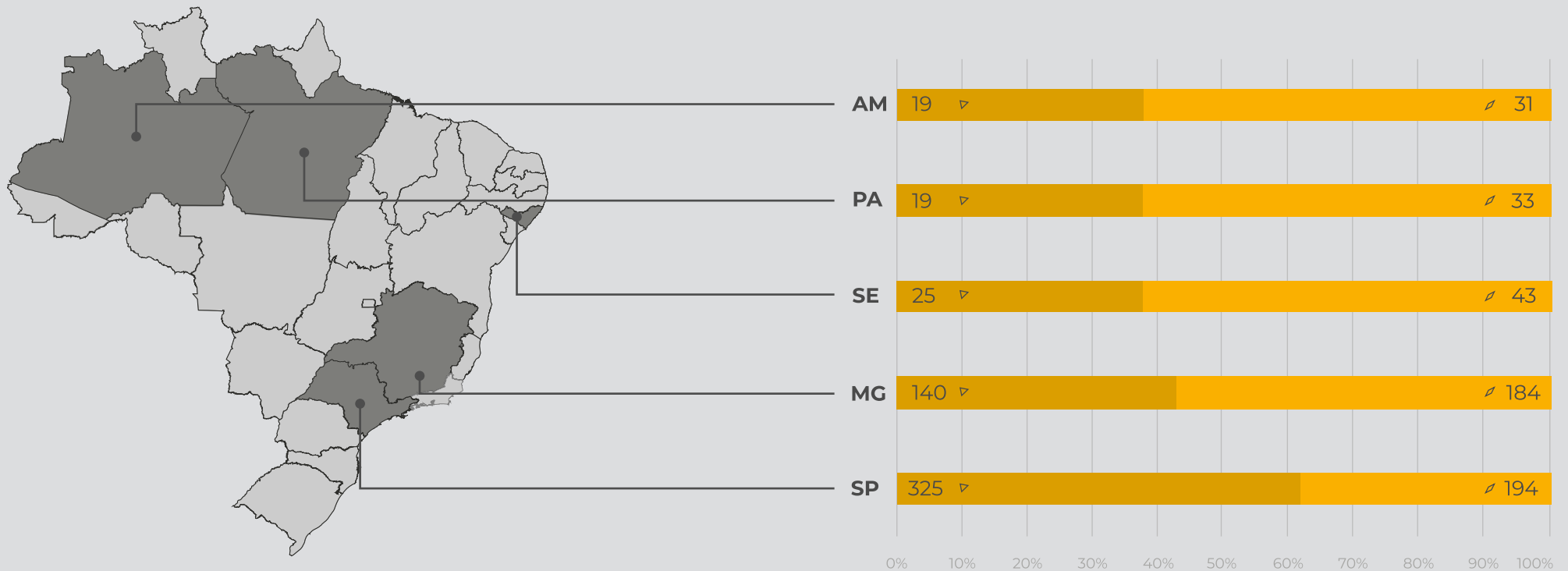


Nenhuma das Defensorias apresentou informações sobre a raça/cor dos funcionários terceirizados, informações que de alguma maneira foram apresentadas com relação aos defensores, servidores e estagiários. As Defensorias Públicas de São Paulo, Sergipe, Pará, Minas Gerais e Amazonas nos apresentaram informações sobre o gênero dos seus funcionários terceirizados enquanto que as Defensorias Públicas do Rio de Janeiro, Rondônia, Roraima e Tocantins não forneceram dados a respeito desse questionamento.

GRÁFICO 14

Quantidade de terceirizados e terceirizadas das Defensorias Públicas dos Estados do Amazonas, Minas Gerais, Pará, Sergipe e São Paulo segundo gênero

População de Terceirizados/Terceirizadas (N) = Geral - 1.013, AC - N/I, AL - N/I, AM - 50, BA - N/I, CE - N/I, DF - N/I, ES - N/I, GO - N/I, MA - N/I, MG - 324, MS - N/I, MT - N/I, PA - 52, PB - N/I, PE - N/I, PI - N/I, PR - N/I, RJ - N/I, RN - N/I, RO - 470, RR - 259, RS - N/I, SC - N/I, SE - 68, SP - 519, TO - N/I.



Mulheres ↗
Homens ▼

Do universo conhecido de 1013 (100%) terceirizados e terceirizadas das Defensorias Públicas Estaduais, 485 (47,88%) são mulheres e 528 (52,12%) são homens, a raça/cor de nenhum dentre os terceirizados e terceirizadas foi informada. Na Defensoria Pública do Amazonas, de um total de 50 terceirizados e terceirizadas, 31 (62%) são mulheres e 19 (38%) são homens; na Defensoria Pública de Minas Gerais, de um total de 324 terceirizados e terceirizadas, 184 (56,79%) são mulheres e 140 (43,21%) são homens; na Defensoria Pública do Pará, de um total de 52 terceirizados e terceirizadas, 33 (63,46%) são mulheres e 19 (36,54%) são homens; na Defensoria Pública de Sergipe, de um total de 68 terceirizados e terceirizadas, 43 (63,24%) são mulheres e 25 (36,76%) são homens; na Defensoria Pública de São Paulo, de um total de 519 terceirizados e terceirizadas, 194 (37,38%) são mulheres e 325 (62,62%) são homens. A raça/cor dos funcionários e funcionárias terceirizados não foi informada.

Considerações analíticas

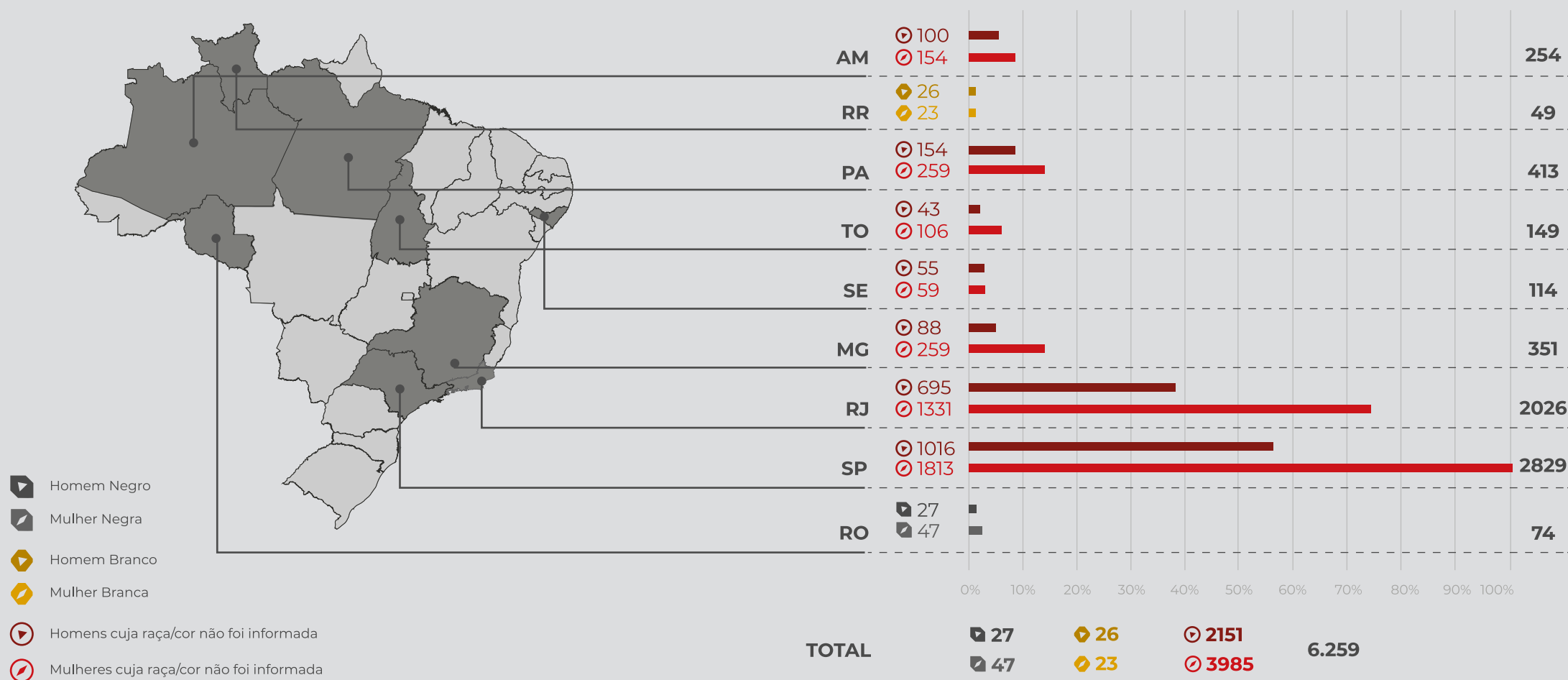
Destacamos a redução da diferença numérica entre os gênero dos terceirizados e terceirizadas e a ausência de informação sobre a raça/cor desse grupo que não possui vínculo empregatício com a instituição. Essa ausência de informação está também relacionada à precarização do trabalho e aos efeitos do “desconhecimento ideológico do racismo” pela instituição.

Estagiários e estagiárias na Defensoria Pública dos Estados

No item 1.11, as Defensorias Públicas Estaduais foram questionadas sobre a quantidade de estagiárias e estagiários que compunham os quadros da instituição de acordo com raça/cor e gênero. A partir dos dados recebidos construímos a seguinte tabela:

TABELA 10

Quantidade de estagiárias/estagiários por Estado segundo gênero e raça/cor

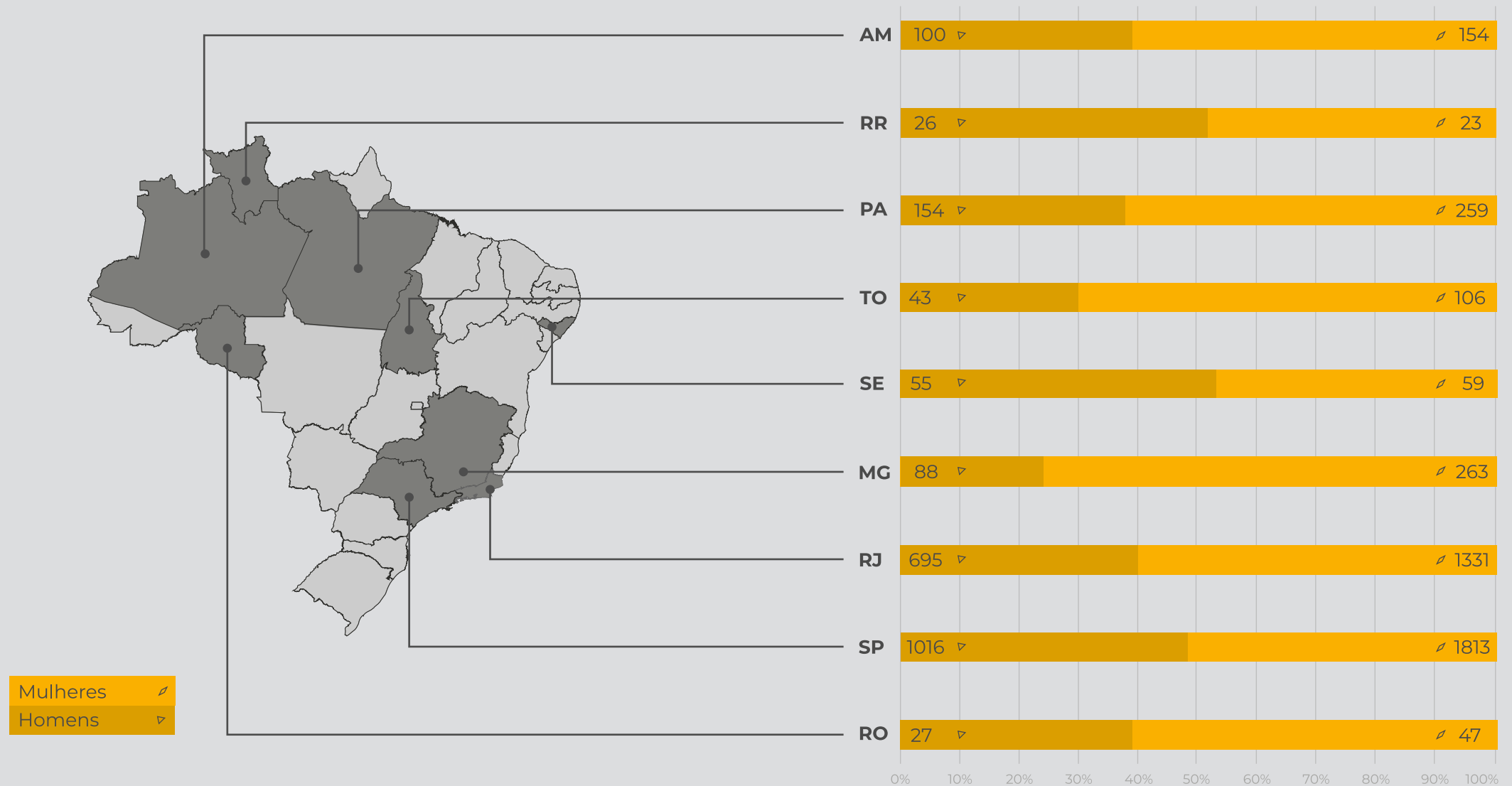


Apenas as Defensorias Públicas de Rondônia e Roraima nos forneceram dados sobre a raça/cor dos seus estagiários e estagiárias. As Defensorias Públicas dos Estados de Tocantins, São Paulo, Sergipe, Roraima, Rondônia, Rio de Janeiro, Pará, Minas Gerais e Amazonas nos apresentaram informações sobre o gênero das suas estagiárias e dos seus estagiários, representados no gráfico a seguir.

GRÁFICO 15

Quantidade de estagiários e estagiárias na Defensoria Pública dos Estados

População de estagiárias e estagiários da Defensoria Pública dos Estados (N) = Geral - 6259, AC - N/I, AL - N/I, AM - 254, BA - N/I, CE - N/I, DF - N/I, ES - N/I, GO - N/I, MA - N/I, MG - 351, MS - N/I, MT - N/I, PA - 413, PB - N/I, PE - N/I, PI - N/I, PR - N/I, RJ - 2026, RN - N/I, RO - 74, RR - 49, RS - N/I, SC - N/I, SE - 114, SP - 2829, TO - 149.



Do universo informado de 6262 (100%) estagiários e estagiárias, 4055 (64,76%) são mulheres e 2207 (35,24%) são homens; 6139 estagiárias e estagiários (98,04%) possuem a raça/cor não informada, sendo 4002 mulheres (63,91%) com raça/cor não informada e 2137 (36,09%) são homens com raça/cor não informada; 47 (0,75%) são mulheres negras; 27 (0,43%) são homens negros; 23 (0,38%) são mulheres brancas; 26 (0,45%) são homens brancos.

Apenas duas Defensorias informaram a raça/cor dos seus estagiário. Roraima declarou que todos são brancos: 23 (46,94%) mulheres e 26 (53,06%) homens; Rondônia declarou que todos são negros: 47 (63,51%) mulheres e 27 (36,49%) homens. Nos chama a atenção os dados informados pela Defensoria Pública de Rondônia, pois destoam das informações fornecidas pelas demais Defensorias Públicas.

Considerações analíticas

A Defensoria Pública Estadual é, de acordo com os dados informados, uma instituição feminina e branca. As opressões relacionadas ao indicador “raça” são mais difíceis de se vencer do que as opressões relacionadas ao indicador “gênero” no acesso aos seus cargos e funções. Observamos ainda que, na medida em que ocorre a precarização do vínculo empregatício, menores são as informações obtidas a respeito dos trabalhadores.

Políticas de ações afirmativas

Nos tópicos 1.4; 1.8; 1.10 e 1.12 perguntamos sobre a implementação de ações afirmativas nas Defensorias Públicas Estaduais nas modalidades de cotas raciais e cotas para deficientes físicos, demandando se sabiam qual a quantidade de ingressantes por cada modalidade de cota, respectivamente para (1.4) defensoras e defensores; (1.8)

servidoras e servidores; (1.10) terceirizados e terceirizadas e (1.12) estagiários e estagiárias.

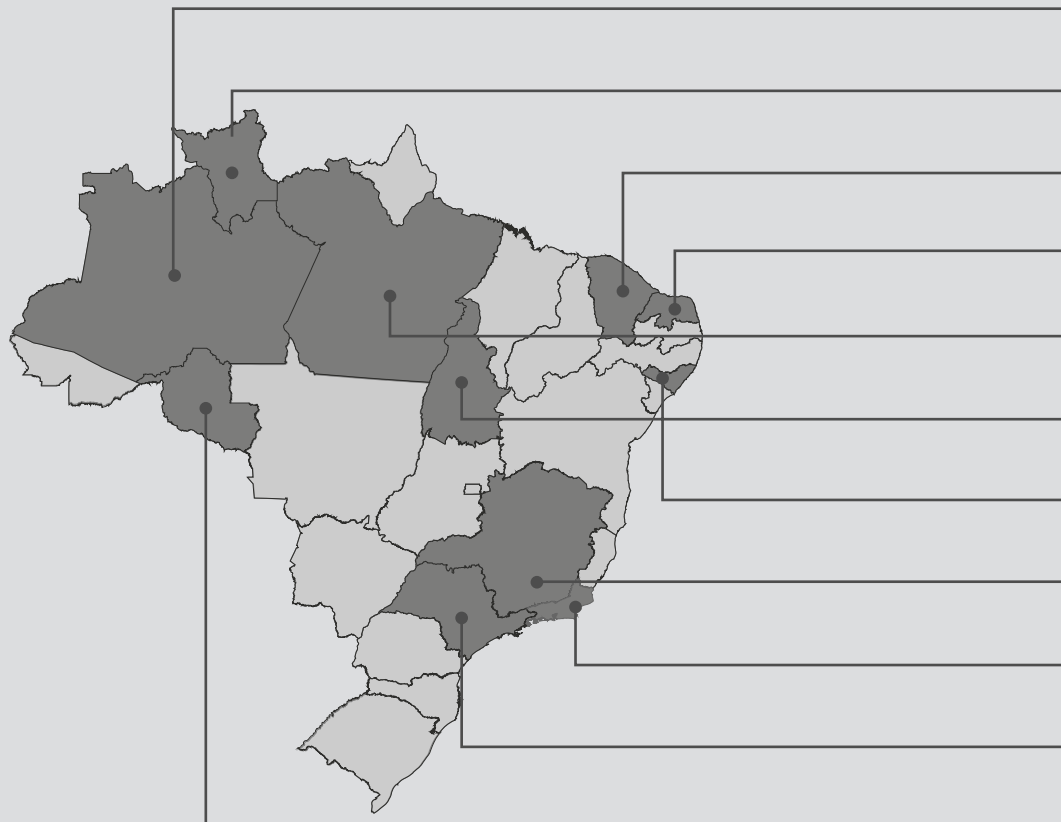
Das respostas aos questionários observamos que, dentre as Defensorias que responderam, a Defensoria Pública do Amazonas não possui cotas raciais e possui cotas para deficiente físico para o ingresso de defensoras e defensores públicos. A Defensoria Pública do Ceará não possui nenhuma modalidade de cotas para o ingresso na carreira de defensora e defensor público. Na Defensoria Pública de Minas Gerais observa-se a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso da carreira para defensor e defensora pública, mas apenas a data da instituição das cotas para deficientes físicos nos foi informada, 28/07/1995. A Defensoria Pública do Pará informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso da carreira para defensor e defensora pública, tendo instituído as cotas para deficientes físicos em 24/01/1994 e as cotas raciais em 19/02/2018. A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso da carreira para defensor e defensora pública, tendo instituído ambas as modalidades de cotas no dia 26/01/2012. A Defensoria Pública do Rio Grande do Norte não respondeu aos questionamentos sobre a instituição de cotas raciais e para deficientes físicos no ingresso das carreiras de Defensora e defensor público. A Defensoria Pública de Rondônia nos informou apenas que possui cotas para deficientes físicos no ingresso da carreira para defensora e defensor público, mas não nos informou a data de instituição. A Defensoria Pública de Roraima informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso da carreira para defensor e defensora pública, tendo instituído ambas as modalidades de cotas no dia 03/01/2002. A Defensoria Pública de Sergipe informa não possuir nenhuma

das duas modalidades de cotas, nem cotas raciais e nem cotas para deficientes físicos, para ingresso na carreira de defensora e defensor público. A Defensoria Pública de São Paulo informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso da carreira para defensor e defensora pública, tendo instituído as cotas para deficientes físicos em 09/01/2006 e as cotas raciais em 19/11/2014. Finalmente, a Defensoria Pública de Tocantins não respondeu aos questionamentos sobre a instituição de cotas raciais e para deficientes físicos no ingresso das carreiras de defensora e defensor público.

Em regra, as Defensorias Públicas não informaram a quantidade de defensoras e defensores ingressantes por cada modalidade de cotas. Contudo, a Defensoria Pública de Minas Gerais e a Defensoria Pública de Rondônia informaram possuir dois ingressantes pela modalidade de cotas para deficientes físicos cada uma; a Defensoria Pública de Roraima e a Defensoria Pública de São Paulo informaram possuir 1 ingressante pela modalidade de cotas para deficientes físicos e a Defensoria Pública de São Paulo nos informou possuir dois ingressantes pela modalidade de cotas raciais em seus quadros.

TABELA 11

Políticas de ações afirmativas para o ingresso de Defensoras/Defensores nas Defensorias Públicas dos Estados



	Cotas raciais	Cotas deficientes físicos	Ingressantes por cotas raciais	Ingressantes por cotas para deficientes físicos
AM	X X X X X X X X	! ! ! ! ! ! ! !		
RR	! ! ! ! 03/01/2002	! ! ! ! 03/01/2002		1
CE	X X X X X X X X	X X X X X X X X		
RN	? ? ? ? ? ? ? ?	? ? ? ? ? ? ? ?		
PA	! ! ! ! 19/02/2018	! ! ! ! 24/01/1994		
TO	? ? ? ? ? ? ? ?	? ? ? ? ? ? ? ?		
SE	X X X X X X X X	X X X X X X X X		
MG	! ! ! ! ! ! ! !	! ! ! ! 28/07/1995		2
RJ	! ! ! ! 26/01/2012	! ! ! ! 26/01/2012		
SP	! ! ! ! 19/11/2014	! ! ! ! 09/01/2006	2	1
RO	? ? ? ? ? ? ? ?	! ! ! ! ! ! ! !		2

- ? Defensoria Pública Estadual que não respondeu ao questionamento sobre a existência de cotas para o ingresso de Defensores e Defensoras.
- X Defensoria Pública Estadual que não possui cotas para o ingresso de Defensor e Defensora Pública
- ! Defensoria Pública Estadual que possui cotas para o ingresso de Defensor e Defensora Pública na modalidade **“cotas raciais”**.
- ! Defensoria Pública Estadual que possui cotas para o ingresso de Defensor e Defensora Pública na modalidade **“cotas para deficientes físicos”**.

Desses dados é possível afirmar as seguintes conclusões: a) todas as Defensorias que possuem cotas étnico-raciais possuem também cotas para deficientes físicos; b) há Defensorias que possuem apenas cotas para deficientes físicos e que não possuem cotas raciais; c) nos casos das Defensorias que possuem cotas para deficientes físicos e cotas raciais, a instituição das políticas de cotas se deu de maneira simultânea, ou com a instituição de cotas para deficientes físicos em um primeiro momento, não tendo sido observada a instituição de políticas de cotas raciais antes da política de cotas para deficientes físicos em nenhuma das Defensorias; d) há Defensorias que não possuem nenhuma política de cotas; e) a Defensoria Pública dos Estados de Minas Gerais, Rondônia, Roraima e São Paulo informam conhecer ingressantes na modalidade de cotas para deficientes físicos; f) apenas a Defensoria Pública de São Paulo informa conhecer algum ingressante pela modalidade de cotas raciais.

Considerações analíticas

Observa-se que as Defensorias Públicas dos Estados vêm implementando as cotas de maneira lenta e não sistemática, tendo privilegiado a implementação das cotas para deficientes físicos ao longo do tempo.

Sobre a situação das cotas para deficientes físicos e cotas raciais em uma das Defensorias Públicas, a defensora Cláudia Márcia (nome fictício) também destaca as dificuldades em decorrência da implementação tardia e carente de aperfeiçoamentos:

A indicação da deficiência a gente tem em nossa ficha, a pessoa declara por uma série de motivos, e a de raça pode ser que tenha, mas ela não é real. Até no concurso, por exemplo, isso já foi questionado, e é algo que é colocado pela própria sistemática do concurso, então tem esse marcador lá. E a questão de raça não,

não vem de outros concursos, e não corresponde à realidade, por diversos motivos. O desconhecimento, a questão de se identificar, aí é o espaço para uma boa discussão.

Observamos que, como regra, as Defensorias Públicas Estaduais não acompanham a efetivação e a efetividade das suas políticas afirmativas, não informando se esta política proporcionou ou não o acesso do público alvo aos cargos a ela destinados. Não se sabe o que a Defensoria Pública dos Estados tem feito para dar eficácia à política de cotas em cada Estado.

A esse respeito, o ex-ouvidor da Defensoria Pública de São Paulo, Alderon Costa, relata:

Aqui a gente tem feito essa discussão, em 2014 nós conseguimos aprovar as cotas, só que essa aprovação das cotas não resultou em uma efetividade. Nós não tivemos nenhum candidato aprovado pelas cotas. Nós tivemos dois candidatos negros aprovados, mas não foi pelas cotas. Quer dizer, a efetividade desse mecanismo no caso da Defensoria Pública de São Paulo ainda não se provou eficiente. Talvez haja a necessidade de uma reformulação. Mas é bem claro que há uma questão que não é um problema só da Defensoria, que é um problema de origem, das Universidades, dos concursos, um problema que leva a essa estratificação, a essa peneira racial. [...]

Eu acho que tem um pouco a ver com a maneira como foi aprovada aqui [as cotas raciais] no concurso. Porque se reservou uma quantidade de vagas, se eu não me engano, 20%, só que esses 20%, depois eles entram na nota de corte. Então, quer dizer, primeiro, se você não tem um sistema educacional focado também com essa preocupação de inclusão de pessoas não brancas, é claro que essa estratificação vai subindo. E aí chega no concurso, as pessoas que se inscrevem não estão preparadas, não tem as

mesmas oportunidades de cursinho, tudo isso. E eu acredito que esse sistema vem levando a essa estratificação, mas, no caso da Defensoria, agora, talvez ela precisasse ser mais avançada, não é? É muito tímida a discussão. Porque a resistência na Defensoria foi muito grande e é muito grande, porque essa questão do preconceito, do racismo institucional, está muito arraigada nas pessoas, né, nas pessoas que estão compondo a Defensoria hoje. São pessoas que dizem que não existe racismo. Isso numa instituição como a Defensoria é um absurdo. Então, primeiro, é que a discussão aqui não foi tão simples, não foi tão fácil, foi uma disputa mesmo, uma disputa política que foi feita. E nessa disputa política nós acabamos cedendo em algumas questões, inclusive na quantidade, que era 30% e a gente aceitou ser 20% para não perder tudo, e nessas discussões, eu acho que o modelo que foi criado não foi suficiente e não resolveu, porque o resultado do concurso, que aconteceu logo após a aprovação das cotas, ele se mostrou que nós não tivemos, e é muito objetivo isso, que nós não tivemos nenhum candidato aprovado pelas cotas e que tomasse posse pelas cotas. Nós tivemos uma que tomou posse, acho que foi esse ano (2018), ou no final do ano passado, mas ela foi aprovada na lista geral, ou seja, ela seria aprovada sem as cotas. Então eu acho que é importante a gente rever esses mecanismos de cotas. Eu acho que ela é importante, a política de cotas, é uma das formas que se tem de se corrigir essa distorção, iniciar a correção dessa dívida histórica com a comunidade negra.

É necessário problematizar o desconhecimento e a ausência do ingresso dos cotistas nas Defensorias Públicas, pois, apesar da existência da política afirmativa, vê-se que ela não é dotada de eficácia. Podemos observar a obstrução dessa política afirmativa a partir dos dados que nos informam o desconhecimento da quantidade

de ingressante via política de cotas e/ou o conhecimento do não ingresso de cotistas via políticas de cotas afirmativas.

Ainda hoje, poucas são as Defensorias Públicas que adotaram política de cotas com base na raça/cor, mas podemos observar que esta política pode ser esvaziada. A esse respeito, acrescenta Alderon Costa:

Acho que a primeira resistência é a essência do preconceito histórico, quem é que faz parte da defensoria, quem é que comanda a Defensoria hoje? A gente tem pessoas brancas, pessoas de classe média alta, pessoas que tem uma formação elitista, e toda construção educacional que se tem é uma construção da casa grande, quer dizer, essas pessoas são formadas para defender os proprietários, defender o status quo daqueles que já estão no poder, como a questão racial, ela diz em sua maioria com relação à questão negra, quer dizer “a senzala”, então esse modelo de entendimento nas defensorias é muito forte, porque quem domina são esses que estão defendendo essa ideologia da casa grande, e as universidades não mudaram esse pensamento. Então a pessoa chega na defensoria e ela ainda tem essa ideia. Então, nós tivemos defensores que defendiam claramente que não deveriam ter cotas, que não entendiam que deveria haver uma correção. Que o concurso é para todos e que todos tem que concorrer de igual para igual. Isso é um absurdo, é um desconhecimento histórico, as pessoas desconhecem, tanto que nós tivemos nas discussões falas muito importantes, falar das discussões das cotas foi muito bom na Defensoria porque conseguiu-se trazer essa questão da diferença, mas também da falta de oportunidade, da discriminação histórica contra os negros, da cultura negra, inclusive o preconceito. Por exemplo, nós conseguimos trazer a comunidade negra para fazer uma manifestação na Defensoria, tocar berimbau, e aí a gente ouvia comentários do tipo: “o

candomblé (inaudível)“, “vai fazer macumba aqui”... é um pouco desse desconhecimento, ou talvez um conhecimento até demais e a provocação em relação a esse preconceito que existe contra as religiões afro. Então, a questão do preconceito para mim é o mais forte que está aí. E a outra questão é a questão do poder mesmo, é, alguns não querem ver uma Defensoria colorida, uma Defensoria aonde se tenha por exemplo todas as cores do nosso país, de todas as populações que têm no nosso país. [...]

Eu não sou um estudioso dessa área, eu milito no conhecimento que eu fui adquirindo aí no dia a dia e no princípio da igualdade para todos que nós temos aí nessa luta, de que todos tem o mesmo direito. Nós temos que quebrar esse preconceitos, nós temos que quebrar essa história que vem aí da colonização e que ela vem em momentos em que ela se torna muito porte, porque é uma disputa de poder, uma disputa de espaço ideológico, inclusive na relação que se dá e se estabelece dessa relação do racismo. Porque o branco é aquele que está no poder e ele não quer ceder, e essa ideologia é muito forte no Brasil e a gente milita para que a gente consiga derrubá-la.

As cotas foram uma tentativa da gente tornar a Defensoria mais democrática racialmente, porque hoje a comunidade negra se sente desprotegida pelas defensorias, porque a maioria que deveria fazer a defesa da comunidade negra são brancos, e eles tem dificuldade de entender a cultura negra inclusive alguns discursos mais inflamados, que são importantes, né? (...) nós brancos temos que ter a humildade de aprender, de discutir com os brancos essa relação de poder que tem, essa discriminação histórica, e precisamos transformar isso (...) isso nas defensorias ainda é muito fraco, e prevalece a cultura branca, a ideologia branca, a ideologia do poder, a ideologia do homem, do machista, que tá muito relacionado.

A grande maioria dos Estados não soube informar quantos foram os ingressantes via política de cotas. Estima-se, a partir de conversas e observações, que o número de ingressantes seja inferior ao número de vagas disponibilizadas. É o que ocorre, por exemplo, nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

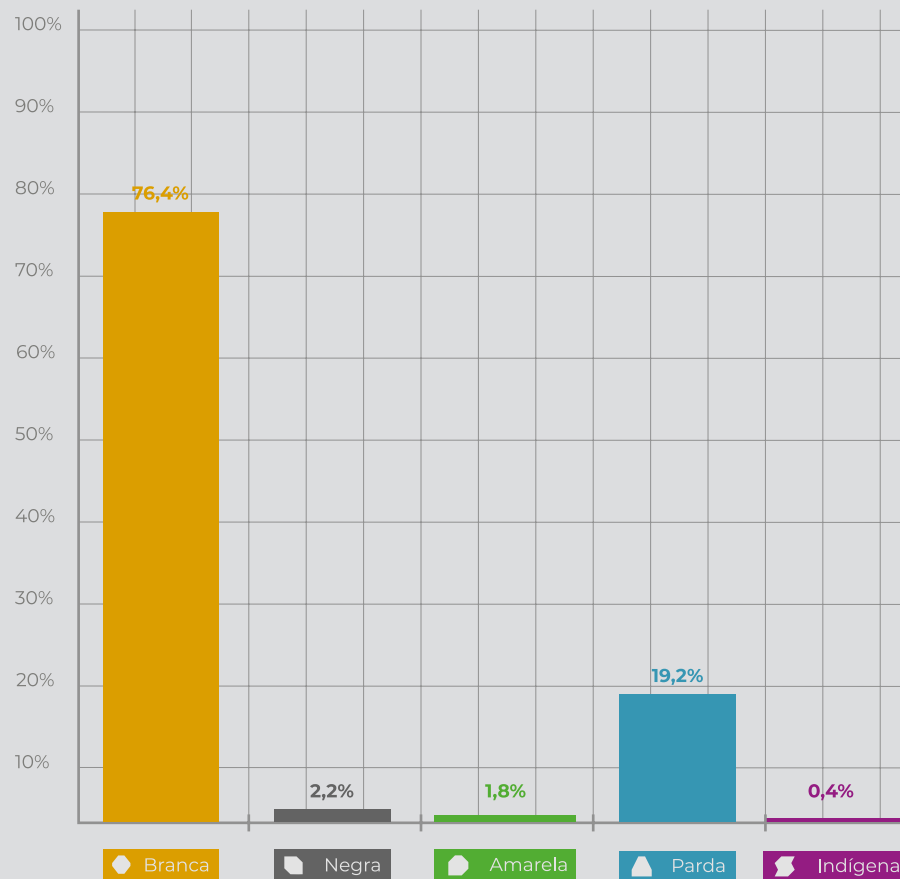
Segundo o IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil:

Em relação à cor ou raça, a maior parte dos Defensores Públicos Federais No que tange à cor/raça dos Defensores, a maioria – mais de 75% – se declararam brancos. O segundo grupo, com maior representatividade nesse quesito, são os pardos que chegam a pouco mais de 19%. Por fim, as denominações preta, amarela e indígena são muito pouco representativas, somando, juntas, 4,4%. Essa distribuição está longe de refletir as proporções registrada no Censo demográfico de 2010 (IBGE), em que os que se declaram brancos não ultrapassam os 47%. Tendo em vista essa distribuição racial, seria importante uma reflexão mais profunda a respeito da exclusão de determinados setores sociais da população, de modo a combater a desigualdade social. (BRASIL; 2015, p.85)

Ao observarmos o gráfico para defensores públicos estaduais produzido pelo IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil, assim como o do III Diagnóstico (BRASIL, 2009), e analisando os dados coletados por nós, vemos que a estrutura racial da Defensoria Pública Estadual permanece praticamente inalterada, sendo a grande maioria das defensoras e defensores brancos.

GRÁFICO 16

Cor ou raça dos Defensores Públicos Estaduais



Fonte: Defensores Públicos Estaduais | IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil (2015). População (N) = 5.512

Ainda segundo o IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil, com relação ao posicionamento dos Defensores Públicos Estaduais quanto a temas jurídicos: 50,5% dos defensores questionados se disseram favoráveis a instituição de ações afirmativas baseadas em sistema de cotas, 17,1% não se posicionaram e 32,4% dos defensores foram contrários às ações afirmativas baseadas em sistema de cotas. (p. 27)

Uma das principais justificativas contrárias ao sistema de cotas raciais no imaginário social brasileiro está pautada na “meritocracia”. Questionado sobre o tema, Alderon Costa nos explica a sua compreensão sobre a temática:

Sim, é aquele pensamento de que é normal você ter quem estuda, quem tem possibilidade de fazer um concurso e passar, e aí você usa os argumentos que você pode para manter os seus privilégios, porque isso não é direito, isso é privilégio, você ter a oportunidade de estudar em boas faculdades, ter a oportunidade de fazer cursinhos, ter a oportunidade de ficar um ano estudando sem trabalhar, de poder prestar um concurso, então esse é um privilégio que se tem. E dentro desse privilégio, qualquer coisa que ameaça isso, tem que se criar, vamos dizer assim, uma justificativa para que isso não aconteça. E uma justificativa, que não é só da Defensoria, mas de todo o Brasil, é falar que não tem preconceito, porque o negro pode entrar no mesmo espaço que o branco, é esse argumento que se tem, né? Que eles têm a mesma oportunidade, mas a gente sabe que não é bem assim. E aí, quando você ouve um depoimento no Conselho Superior dizendo assim: “Olha, se entra um branco numa loja ele tem um tratamento, se entra um negro, pode ver que ele tem outro tratamento...” e também depoimentos do tipo, “olha o tratamento que a polícia dá quando a polícia faz uma revista no branco e faz uma revista no negro”. Tem diferença? Qual é a diferença?”

Tem diferença. Aliás, a gente vê pouco brancos sendo parados e revistados pela polícia, a maioria são negros. Quer dizer, alguma coisa está errada, mas não se reconhece isso. E não se reconhece isso também por uma questão de manter o status quo, um status quo daqueles que são da classe branca, classe média alta, homens. Então, se defende essa cultura. Poderia se falar que é uma defesa ideológica da manutenção de uma estrutura injusta, que retrata um pouco ainda isso da “casa grande e senzala”. [...]

A gente tem, por exemplo, aqui na ouvidoria, servidores negros, e eles mesmos já passaram por situações de racismo, inclusive por parte de usuários, situação que é difícil para nós, né? A gente teve que lidar com usuário que é preconceituoso. Então a gente vive, cotidianamente, convivendo com este preconceito, e internamente a gente tem disso. A gente teve esse caso concreto. [...] a pessoa chamou o nosso servidor, que estava na nossa equipe, de negro, desqualificando-o, normalmente é uma fala que desqualifica e desautoriza a pessoa, “você não poderia estar nessa situação que você está”. [...] Mas a gente vê constantemente, é muito claro, essa percepção que a gente tem do tratamento de uma pessoa branca e de uma pessoa negra, inclusive, internamente, na Defensoria. [...] Essa questão é muito escamoteada, é muito difícil você identificar. Pode ser que a pessoa tenha a intenção de discriminação, mas ela consegue escamotear isso, é muito comum isso na instituição também. Por isso que o que fica mais claro e mais objetivo é a falta da presença de pessoas negras na instituição, acho que isso é um dado que é muito forte, que é um dado objetivo que a gente tem. [...]

A mesma relação, o número de servidores negros é muito baixo, e o de estagiários também. É porque é que nem uma peneira, né. Antes de chegar na defensoria é uma peneira educacional, social, que as pessoas vão ficando no meio do caminho.

O ex-ouvidor destaca que o público usuário da Defensoria Pública de São Paulo é negro, o que evidencia ainda mais essa contradição. Em suas palavras: “Mas o público aqui a maioria é negra, são pessoas pobres, que vem da periferia, que buscam a defensoria, e quando você olha o atendimento, você vê que a maioria é negra. É uma contradição, né?”

No que diz respeito à instituição de políticas de ações afirmativas nas modalidades “cotas raciais” e “cotas para deficientes físicos” para servidores e servidoras, a Defensoria Pública do Amazonas não possui cotas raciais e possui cotas para deficientes físicos para o ingresso de servidoras e servidores, tendo sido instituída em 20/10/2017; a Defensoria Pública do Ceará não possui nenhuma modalidade de cotas para o ingresso de servidoras e servidores; a Defensoria Pública de Minas Gerais não possui cotas raciais e possui cotas para deficiente físico para o ingresso de servidoras e servidores, tendo sido instituída em 28/07/1995; a Defensoria Pública do Pará informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos no ingresso de servidoras e servidores, tendo instituído as cotas para deficientes físicos em 24/01/1994 e as cotas raciais em 19/02/2018; a Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso de servidoras e servidores, tendo instituído ambas as modalidades de cotas no dia 31/01/2014; a Defensoria Pública do Rio Grande do Norte não respondeu aos questionamentos sobre a instituição de cotas raciais e para deficientes físicos no ingresso de servidoras e servidores; a Defensoria Pública de Rondônia nos informou que possui apenas política de cotas para deficientes físicos no ingresso de servidoras e servidores, tendo sido instituída em 07/11/1994; a Defensoria Pública de Roraima nos informou que possui apenas política de cotas para

deficientes físicos no ingresso de servidoras e servidores, tendo sido instituída em 13/10/2015; a Defensoria Pública de Sergipe informa não possuir nenhuma das duas modalidades de cotas, nem cotas raciais nem cotas para deficientes físicos, para o ingresso de servidoras e servidores; a Defensoria Pública de São Paulo informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso servidoras e servidores, tendo instituído as cotas para deficientes físicos em 09/01/2006 e as cotas raciais em 19/03/2015; a Defensoria Pública de Tocantins não respondeu aos questionamentos sobre a instituição de cotas raciais e para deficientes físicos para o ingresso de servidores.

A respeito da instituição de políticas afirmativas para o ingresso de servidores modalidades de “cotas raciais” e “cotas para deficientes físicos” podemos afirmar que: a) todas as Defensorias que possuem cotas étnico-raciais possuem também cotas para deficientes físicos, como ocorre, por exemplo, nas Defensorias Públicas dos Estados do Pará, Rio de Janeiro e São Paulo; b) há Defensorias que possuem apenas cotas para deficientes físicos e que não possuem cotas raciais, como nas Defensorias Públicas dos Estados do Amazonas, Minas Gerais, Rondônia, Roraima e Sergipe; c) nos casos das Defensorias que possuem cotas para deficientes físicos e cotas raciais, a instituição das políticas de cotas se deu de maneira simultânea (como na Defensoria Pública do Rio de Janeiro) ou com a instituição de cotas para deficientes físicos em um primeiro momento (como ocorrido em todas as demais Defensorias Públicas), não tendo sido observada a instituição de políticas de cotas raciais antes da política de cotas para deficientes físicos em nenhuma das Defensorias; d) há Defensorias que não possuem nenhuma política de cotas, como a Defensoria Pública do Estado de Sergipe; e) a Defensoria Pública dos Estados de Minas Gerais e Roraima, que possuem cotas raciais para o ingresso de Defensoras e Defensores Públicos, não possuem cotas raciais para o ingresso de servidoras e servidores; f) a Defensoria Pública dos Estados de Minas Gerais e Roraima possuem cotas para deficientes físicos para o ingresso de servidoras e servidores; g) apenas a Defensoria Pública Rio de Janeiro nos informou a quantidade de servidores ingressantes pela modalidade de cotas raciais, a saber, 109 servidores e/ou servidoras.

Questionadas sobre a quantidade de servidoras e servidores com deficiência física e sobre o ingresso de servidoras e servidores a partir das cotas para portadores de algum tipo de deficiência física, as Defensorias Públicas nos forneceram as seguintes informações:

Tabela 12 — Quantidade de servidoras/servidores portadores de alguma deficiência física na Defensoria Pública dos Estados

	AM	CE	MG	PA	RJ	RN	RO	RR	SE	SP	TO
Servidores c/ deficiência	-	-	1	8	-	-	6	3	1	6	18
Ingressantes por cotas para DF	-	-	-	8	22	-	6	2	-	5	-

Na Defensoria Pública de Minas Gerais há 1 servidor portador de algum tipo de deficiência física; na Defensoria Pública do Pará há 8 e todos eles ingressaram através da política de cotas para portadores de deficiência física; na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, apesar de não terem conseguido nos informar a totalidade de servidores portadores de algum tipo de deficiência, fomos informadas que há 22 ingressantes através da política de cotas para portadores de deficiência física; na Defensoria Pública de Rondônia, há 6 servidores portadores de algum tipo de deficiência e todos eles ingressaram através da política de cotas para portadores de algum tipo de deficiência física; na Defensoria Pública de Roraima há 3 servidores portadores de algum tipo de deficiência física e dois deles ingressaram através da política de cotas; na Defensoria Pública de Sergipe há 1 servidor portador de algum tipo de deficiência física e nenhum ingressante através da política de cotas para portadores de algum tipo de deficiência física; na Defensoria Pública de São Paulo, há 6 servidores portadores de algum tipo de deficiência, dentre os quais 5 ingressaram através da política de cotas para portadores de algum tipo de deficiência física; e, na Defensoria Pública do Tocantins há 18 servidores portadores de

algum tipo de deficiência física e nenhum ingressante através da política de cotas para portadores de deficiência física.

Sobre as políticas de ações afirmativas para estagiárias e estagiários, as Defensorias Públicas dos Estados do Ceará, Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Norte não responderam ao questionamento. As Defensorias Públicas dos Estados do Amazonas, Minas Gerais, Rondônia, Roraima, Sergipe, São Paulo e Tocantins informaram que não tinham cotas raciais para estagiárias e estagiários. A Defensoria Pública do Amazonas, apesar de não possuir cotas raciais para o ingresso de estagiárias e estagiários, possui cotas para deficiente físico, tendo sido instituídas em 20/10/2017; a Defensoria Pública de Minas Gerais não possui cotas raciais e possui cotas para deficiente físico para o ingresso de estagiários e estagiárias, tendo sido instituída em 28/07/1995; a Defensoria Pública do Pará informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos no ingresso de estagiárias e estagiários, tendo instituído as cotas para deficientes físicos em 24/01/1994 e as cotas raciais em 19/02/2018; a Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou a existência das duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos, no ingresso de estagiários e estagiárias, tendo instituído ambas as modalidades de cotas no dia 13/10/2011.

Apenas as Defensorias dos Estados do Pará e Rio de Janeiro informaram que possuíam as duas modalidades de cotas, raciais e para deficientes físicos e só a Defensoria Pública do Rio de Janeiro soube informar a quantidade de estagiários e/ou estagiárias ingressantes pela modalidade de cotas raciais: quinze. A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou o ingresso de 0 estagiários pela modalidade de cotas para deficientes físicos. A Defensoria Pública do Amazonas informou o ingresso de 2 estagiários e estagiárias pela modalidade de cotas para deficientes físicos; a Defensoria Pública de Minas Gerais informou o ingresso de 3 estagiários e estagiárias

pela modalidade de cotas para deficientes físicos; a Defensoria Pública do Pará não informou nem a quantidade de ingressantes por cotas raciais nem a quantidade de ingressantes por cotas para deficientes físicos. É o que representamos na tabela a seguir:

A partir da análise da tabela acima, observamos que: a) instituição da política para deficientes físicos para os estagiários se deu antes ou simultaneamente à política de cotas raciais, como o que pode ser verificado na Defensoria Pública do Pará, que instituiu a política de cotas para deficientes físicos em 24/01/1994 e para afrodescendentes em 19/02/2018; e na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, que instituiu ambas as políticas em 13/10/2011; b) verifica-se que há Defensorias Públicas Estaduais que possuem cotas para deficientes físicos e que não possuem cotas para afrodescendentes, como é o caso da Defensoria Pública do Amazonas e de Minas Gerais; c) não verificamos nenhum caso em que a política de cotas para afrodescendentes foi instituída anteriormente à política de cotas para deficientes físicos; d) não verificamos nenhum caso em que a Defensoria Pública de qualquer dos Estados possua política de cotas para afrodescendentes e não possua política de cotas para deficientes físicos; e) as Defensorias Públicas do Amazonas e a de Minas Gerais conseguiram informar a quantidade de estagiários que ingressaram a partir da política de cotas para deficientes físicos; f) apenas a Defensoria do Estado do Rio de Janeiro conseguiu nos informar a quantidade de estagiários ingressantes através da política de cotas para afrodescendentes; g) as demais Defensorias Públicas não responderam a esse questionamento.

As Defensorias Públicas também foram perguntadas se possuíam outras políticas de ações afirmativas e quais seriam caso a resposta fosse afirmativa. Nesse sentido, a Defensoria Pública de Minas Gerais, que possui cotas para deficientes físicos e não possui cotas étnico-raciais, declarou realizar processo seletivo voltado para o público travesti e transexual. A Defensoria Pública do Pará especificou que possui política de cotas para ingresso em todos os concursos e seleções para indígenas, quilombolas e negros.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou a existência de um grupo de trabalho sobre a política institucional de ações afirmativas, criado pela Resolução DPGE nº 887, de 12 de julho de 2017. Informou também a realização do 1º Workshop Linguagem inclusiva na Defensoria Pública, além da existência de editais de revistas jurídicas e aperfeiçoamento técnico da Fundação da Escola da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro.

A Defensoria Pública do Estado de Rondônia informou que o:

Defensor Público geral encaminhou no dia da Consciência negra, em 20/11/2015, projeto de lei à Assembleia Legislativa do Estado para criação de cotas para negros em concurso público. O projeto foi arquivado pela mencionada Assembleia. 1. Pessoas pertencentes a minorias raciais são atendidas pela Defensoria Pública de Rondônia independente da renda, por força da Resolução 34/2015^[5] do Conselho Superior da Defensoria Pública. 2. Nos últimos dois anos aparelhamos a Assessoria da Imprensa da Instituição – ASCON – com a recomendação de veicular matérias que combatam o machismo, discriminação racial e de gênero. 3. Criação do Núcleo Maria da Penha para defesa e empoderamento da mulher. 4. Nos Congressos organizados pela Instituição há sempre pautas que versam sobre a discriminação racial e de gênero.

A aplicação da política de cotas na Defensoria Pública Estadual é incipiente e as Defensorias não colocaram em prática mecanismos que permitam a implementação efetiva desta política. A escassez de dados a respeito da efetivação da política de cotas e os baixos índices de aprovação evidenciados nos poucos dados que existem nos mostram que as Defensorias Públicas necessitam firmar com-

[5] Resolução que regulamenta os critérios para aferição da hipossuficiência dos assistidos da Defensoria Pública do Estado de Rondônia e estabelece as hipóteses de atendimento.

promisso institucional para efetivar a política de cotas, permitindo que as vagas sejam preenchidas e acompanhando o percurso dos ingressantes para que a política não seja esvaziada ao longo da sua implementação.

Considerações analíticas

Em conversa com a defensora pública da Bahia Cláudia Márcia (nome fictício), discutimos a importância da identificação da existência ou da ausência de pluralidade e equidade de gênero e racial na Defensoria Pública. Ela nos alertou para algo que pode ter sido uma questão para os respondentes ao questionário:

É possível que muitos defensores de outras defensorias não saibam responder o questionário, porque eles não sabem a diferença entre preto e pardo. E no que isso impacta também, né? Porque não é só se autodeclarar, é saber que o resultado dessa resposta tem um impacto muito grande na instituição, porque é como a instituição se reconhece. (Entrevista com Cláudia Márcia, 2018)

É curioso observar que, à exceção do Rio de Janeiro, ainda que as mulheres brancas ocupem a maior quantidade de cargos na instituição, as Defensoras negras ainda são minoria em comparação ao número de defensores negros.

Apesar da enorme discrepância racial nos quadros da Defensoria Pública dos Estados em relação ao ingresso de defensores e defensoras, servidores e servidoras, terceirizados e terceirizadas, e estagiários e estagiárias, a implementação da política de cotas raciais tem sido lenta e inefetiva. É urgente a implementação da política de cotas para afrodescendentes e deficientes, observado o percentual populacional equivalente para o ingresso em cada cargo ou função e a criação de condições de verificação e avaliação da efetividade dessas políticas.

PARTE II

Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado

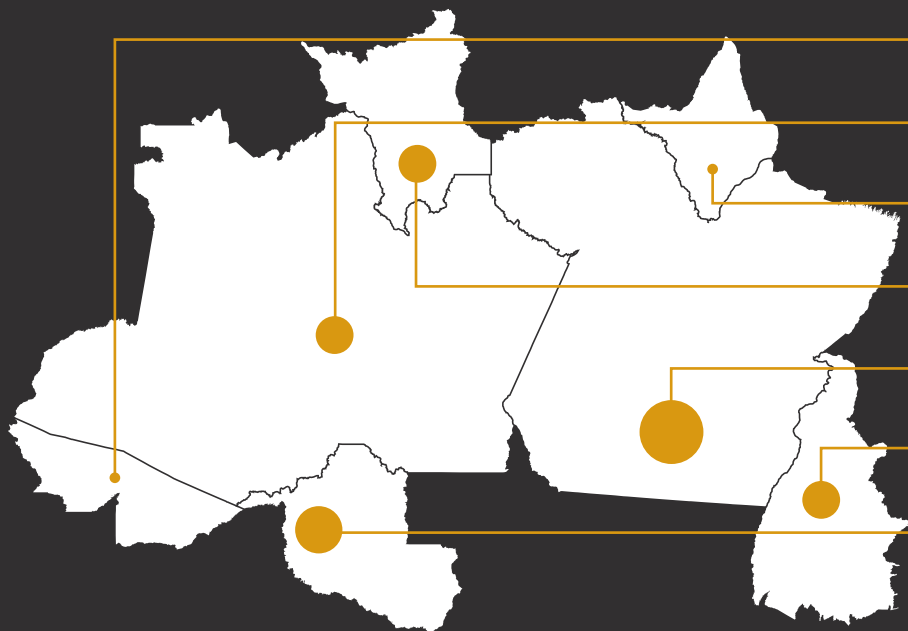
Na segunda parte do questionário “II – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado” inquirimos as Defensorias Públicas dos Estados sobre:

- 2.1) Dados do Defensor/Defensora Público-Geral
- 2.2) Dados da última lista tríplice formada para a eleição da Defensoria Pública Geral deste Estado:
- 2.3) Qual regulamentação foi utilizada pelo Conselho Superior para a escolha do Defensor Público-Geral?
- 2.4) Espaço para anexar o hiperlink das normas de regulamentação
- 2.5) Dados do/da Subdefensor/Subdefensora Público-Geral
- 2.6) Dados do/da II Subdefensor/Subdefensora Público-Geral (se houver)
- 2.7) Dados do Corregedor/Corregedora Público-Geral
- 2.8) Dados do Subcorregedor/Sub-corregedora Público-Geral (se houver)
- 2.9) Dados do Ouvidor/Ouvidora Geral
- 2.10) Dados dos Conselheiros Classistas
- 2.11) Quem é o/a atual presidente da entidade de classe de maior representatividade dos membros da Defensoria Pública do Estado?
- 2.12) Quais são as linhas de atuação previstas no Plano Plurianual e no Plano de Atuação da Defensoria Pública do Estado?
- 2.13) Espaço para anexar o hiperlink do relatório anual das atividades desenvolvidas pela Defensoria Pública (Hiperlink):

Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 2. Os números correspondem aos sub-itens da questão 2 (que varia do 2.1 ao 2.13).

TABELA 14

Respostas ao “Item 2 – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado”



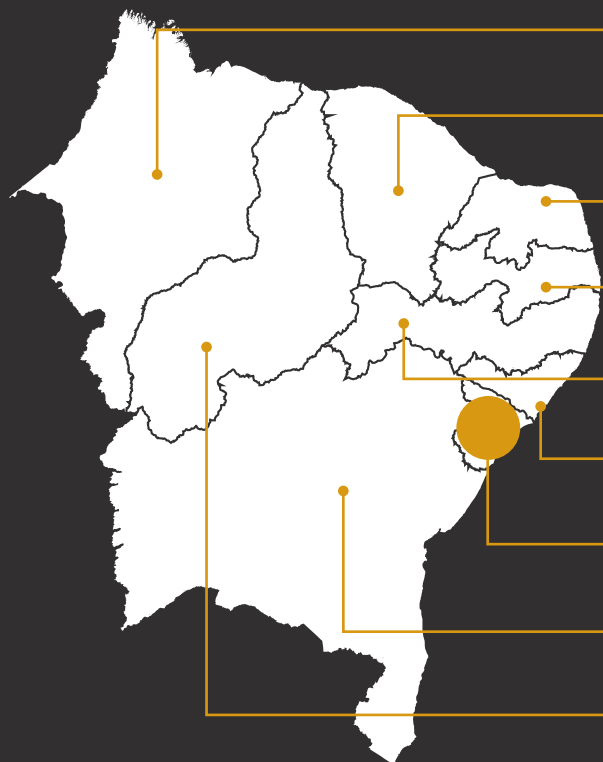
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	2.13
AC	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
AM	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊗	⊙	⊙	⊗	⊙	⊙	⊗	⊗
AP	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
RR	⊙	⊙	⊙	⊗	⊙	⊗	⊙	⊙	⊗	⊗	⊙	⊗	⊗
PA	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊗	⊙	⊗	⊗	⊙	⊙	⊙	⊙
TO	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊗	⊙	⊗	⊗	⊗	⊙	⊗	⊗
RO	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊗	⊙	⊙	⊗	⊙	⊙	⊙	⊙

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- ⊙ partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 14

Respostas ao “Item 2 – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado”



	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	2.13
MA	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
CE	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
RN	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PB	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
PE	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
AL	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
SE	●	●	●	●	●	●	●	●	⊗	●	⊗	●	●
BA	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PI	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 14

Respostas ao “Item 2 – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado”

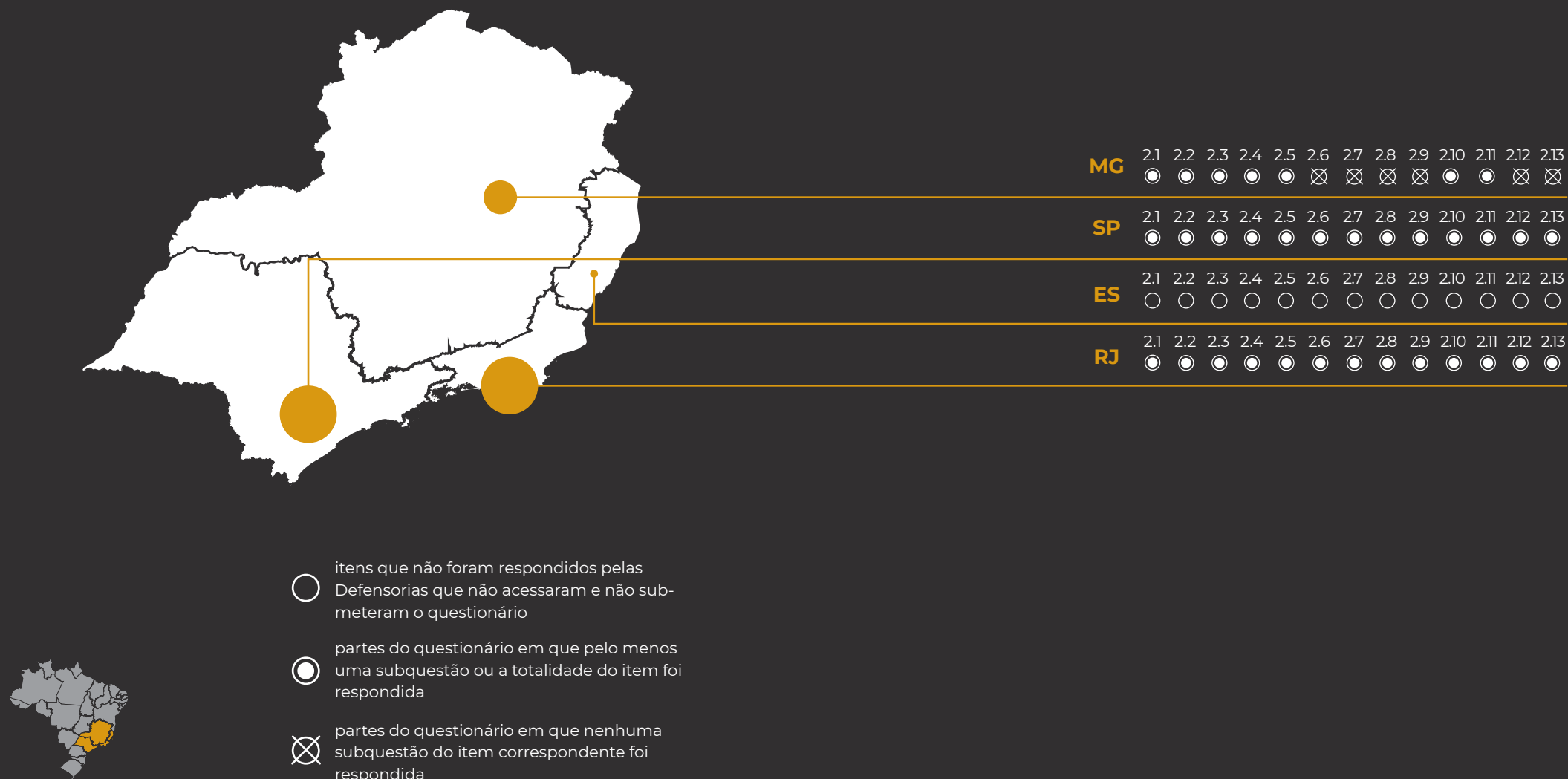


TABELA 14

Respostas ao “Item 2 – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado”



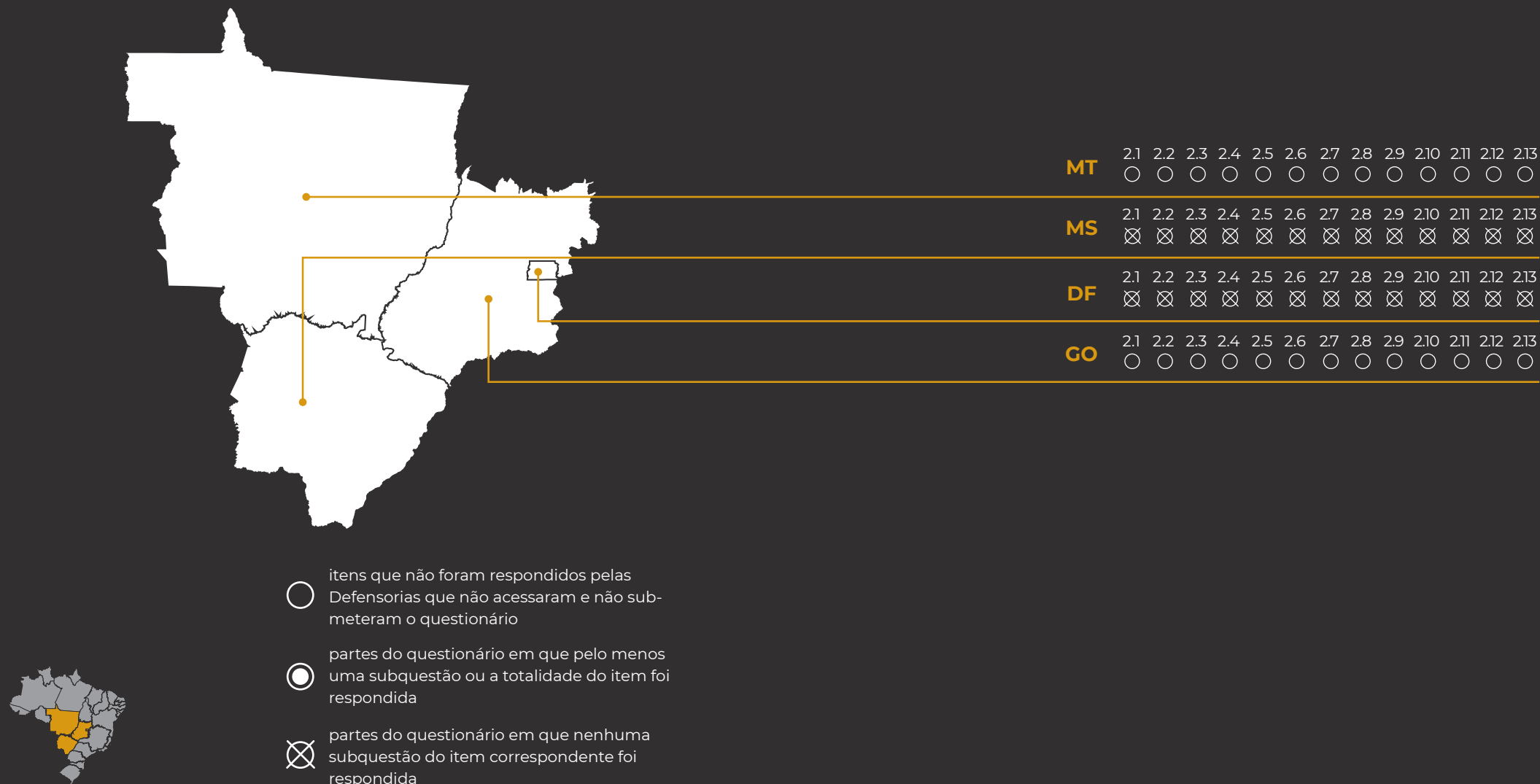
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	2.13
PR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 14

Respostas ao “Item 2 – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado”



Nove foram as Defensorias que nos forneceram dados a respeito da composição dos quadros da sua administração superior. Dentre os Defensores Públicos-Gerais, 77,78% (7) são homens e 22,22% (2) são mulheres, destes 44,4% (4) se declararam brancos ou brancas; 33,33% (3) se declararam pardos ou pardas e 22,22% (2) não tiveram a raça/cor declarada; e 0% (0) se declarou preto ou preta.

Dentre os 11 Subdefensores Públicos-Gerais, 63,64% (7) são homens e 36,36% (4) são mulheres. Desse universo 90,91% (10) se declararam brancos ou brancas e 9,09% (1) se declarou pardo.

Dos 9 Corregedores-Gerais, 55,6% (5) são homens e 44,4% (4) são mulheres. Destes, 66,6% (6) se declararam brancos ou brancas; 22,22% (2) se declararam pardos ou pardas; 11,11% (1) não teve a raça/cor declarada; e 0% (0) se declarou preto ou preta.

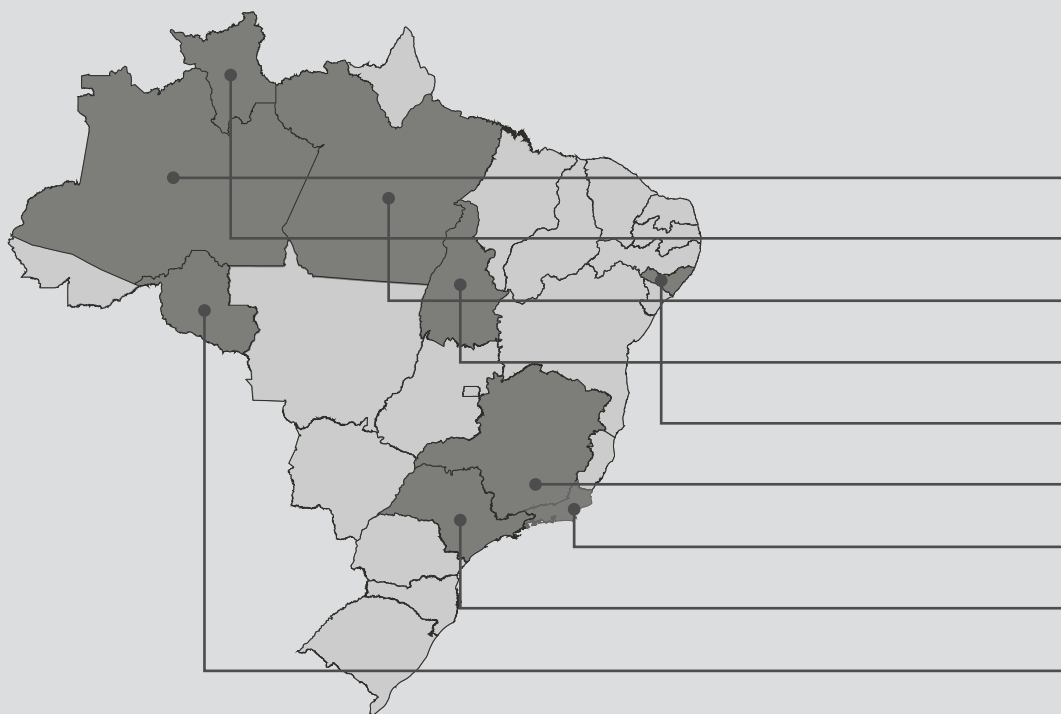
Dentre os 7 Subcorregedores-Gerais, 71,4% (5) são homens e 28,5% (2) são mulheres. Destes, 28,5% (2) se declararam brancos ou brancas; 57,1% (4) se declararam pardos ou pardas; 14,2% (1) não teve a raça/cor declarada; e 0% (0) se declarou preto ou preta.

Tivemos acesso a informações de 23 conselheiros classistas, dentre os quais 78,26% (18) são homens e 21,74% (5) são mulheres. Destes, 39,13% (9) se declararam brancos ou brancas; 8,7% (2) se declararam pardos ou pardas; 52,17% (12) não tiveram a raça/cor declarada; e 0% (0) se declarou preto ou preta.

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

TABELA 15

Composição dos quadros da administração das Defensorias Públicas por Estados e raça/cor



	DPG	Sub DPG	CPG	Sub CPG	Ouvidor	Conselheiros Classistas		Presidente ADEP
AM	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	2 (H) (B)	X	1 (H) (B)	2 (H) (B)	1 (H) (B)
RR	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	X	X		1 (H) (B)
PA	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	X	X	3 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)
TO	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	X	X	X		1 (H) (B)
SE	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	X	3 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)
MG	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	X	X	3 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)
RJ	1 (H) (B)	2 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	2 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)
SP	1 (H) (B)	2 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	3 (H) (B)	2 (H) (B)	1 (H) (B)
RO	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)	X	2 (H) (B)	1 (H) (B)	1 (H) (B)

















Homem Negro	(H) (B)
Homem Branco	(H) (B)
Homem Pardo	(H) (B)
Homem Não Identificado	(H) (B)

Mulher Negra	(H) (B)
Mulher Branca	(H) (B)
Mulher Parda	(H) (B)
Mulher Não Identificada	(H) (B)

Considerando tanto o gênero quanto a raça/cor das pessoas que ocupam os cargos da administração das Defensorias Públicas Estaduais, confeccionamos a seguinte tabela:

TABELA 16

Composição dos quadros da administração das Defensorias Públicas dos Estados por gênero e raça/cor

	DPG	Sub DPG	CPG	Sub CPG	Ouvidor	Conselheiros Classistas	Presidente ADEP
	3 ■■■	5 ■■■■■	3 ■■■	1 ■	1 ■	6 ■■■■■■	3 ■■■
	1 ■	4 ■■■■	3 ■■■	1 ■	1 ■	3 ■■■	0
	2 ■■	1 ■	2 ■■	4 ■■■■	0	2 ■■	2 ■■
	1 ■	0	0	0	0	0	1 ■
	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
	2 ■■	1 ■	0	0	0	10 ■■■■■■■■■■	1 ■
	0	0	1 ■	1 ■	0	2 ■■	2 ■■
TOTAL	9	11	9	7	2	23	9
	22 	13 	13 	2 	0 	0 	6  0 

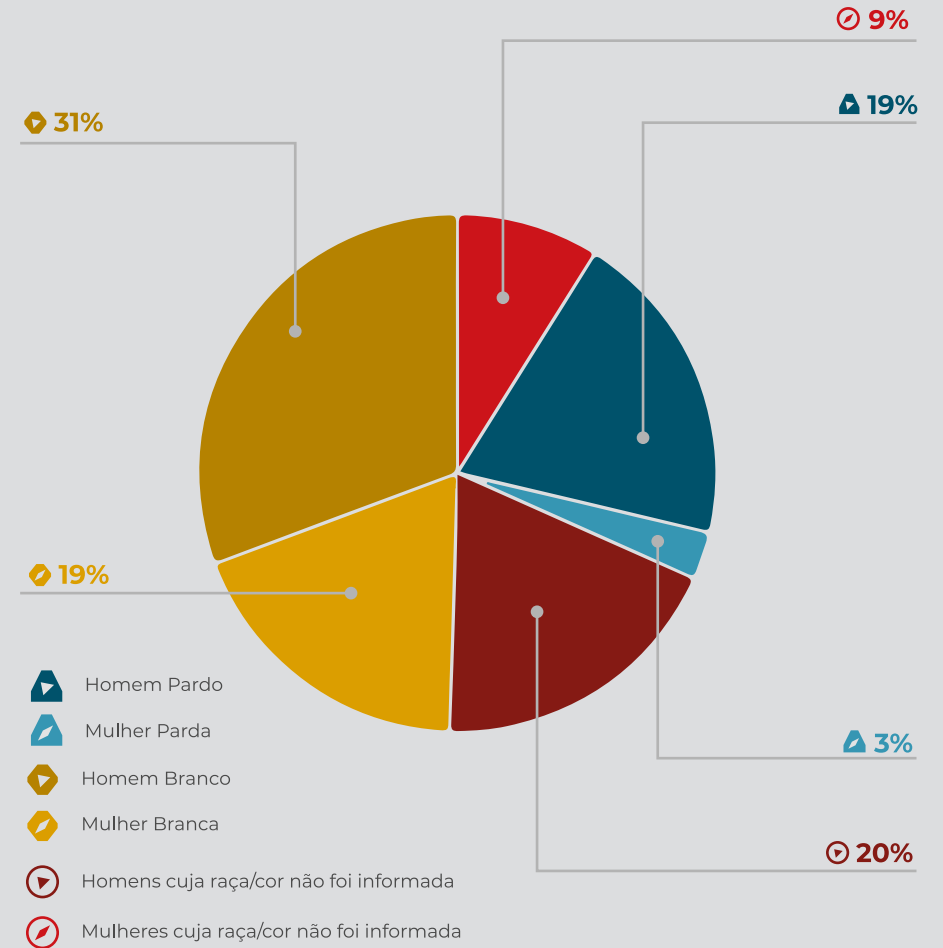
- Homem Negro 
- Homem Branco 
- Homem Pardo 
- Homem Não Identificado 

- Mulher Negra 
- Mulher Branca 
- Mulher Parda 
- Mulher Não Identificada 

Nesta parte do questionário as pessoas deveriam preenchê-lo com letra cursiva e não apenas marcando as caixas para indicar a sua raça/cor. Todas as pessoas se declararam brancos ou brancas ou pardos ou pardas, nenhuma delas se declarou negro ou negra, ou preto ou preta. A partir dos dados informados confeccionamos o seguinte gráfico:

GRÁFICO 17

Raça/cor dos/das componentes dos quadros da administração da Defensoria Pública dos Estados



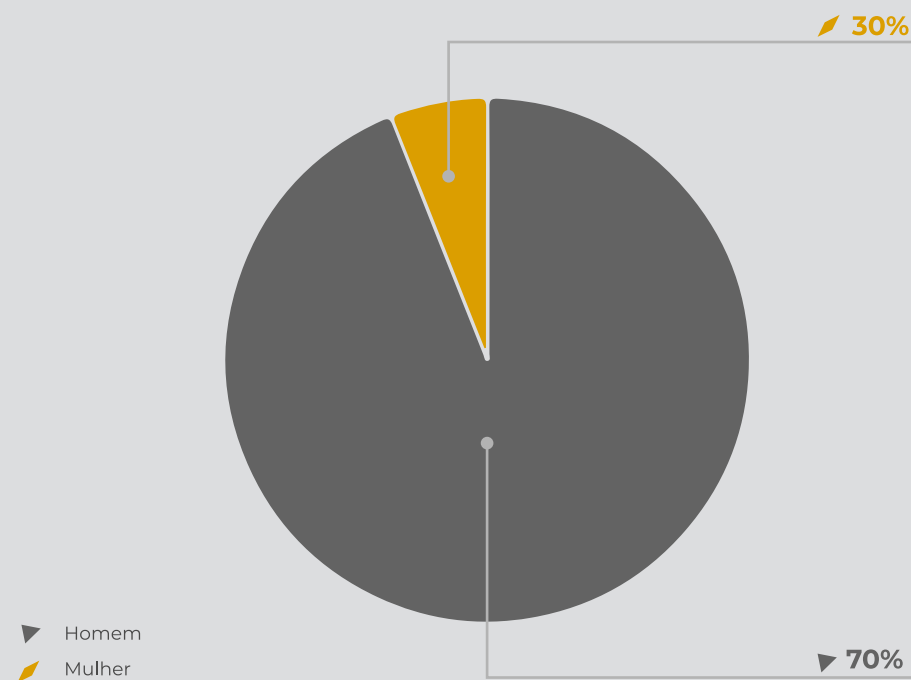
Componentes dos quadros da administração da Defensoria Pública do Amazonas, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Rondônia, Roraima, Sergipe, São Paulo e Tocantins (N) = Geral - 70, homens brancos - 22, mulheres brancas - 13, homens pardos - 13, mulheres pardas - 2, homens raça/cor não informada - 14, mulheres de raça/cor não informada - 6, homens e mulheres pretos/pretas - 0.

A raça/cor dos/das componentes dos quadros geral da administração da Defensoria Pública dos Estados é representada por 31% de homens brancos (22); 19% de mulheres brancas (13); 19% de homens pardos (13); 3% de mulheres pardas (2); 20% de homens cuja raça/cor não foi informada (14); 8% de mulheres cuja raça/cor não foi informada (6) e 0% (0) de homens ou mulheres pretos ou pretas. Nas duas únicas Defensorias (Defensoria Pública do Rio de Janeiro e de São Paulo) em que obtivemos as informações completas a respeito da raça/cor de todos os componentes dos quadros da administração superior, todos são brancos/brancas. Em outras palavras, 100% dos componentes dos quadros da administração superior das Defensorias Públicas dos Estados de São Paulo e do Rio de Janeiro são pessoas brancas.

Observada apenas a proporção entre homens e mulheres, sem distinção de raça/cor, ocupando os quadros da administração das Defensorias Públicas dos Estados informantes (Amazonas, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Rondônia, Roraima, Sergipe, São Paulo e Tocantins) temos a proporção de 70% (49) homens para 30% (21) mulheres.

GRÁFICO 18

Gênero dos/das componentes dos quadros da administração da Defensoria Pública



Componentes dos quadros da administração da Defensoria Pública do Amazonas, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Rondônia, Roraima, Sergipe, São Paulo e Tocantins (N) = Geral - 70, homens - 49; mulheres - 21.

É possível observar que os quadros da administração das Defensorias Públicas dos Estados são majoritariamente compostos por homens brancos, apresentando a necessidade de democratização e acesso a esses quadros através da inclusão racial e de gênero.

Ouvidorias das Defensorias Públicas Estaduais

Obtivemos dados de duas Ouvidorias. O Ouvidor-Geral do Rio de Janeiro é um homem branco e o ouvidor de São Paulo é um homem branco.

Por reconhecermos a importância da Ouvidoria Externa enquanto elo imprescindível entre a sociedade e a Defensoria no que diz respeito ao exercício da cidadania e à democratização da instituição, consideramos pertinente ouvir os ex-ouvidores que se dispuseram a nos conceder entrevistas. Pudemos ouvir o ex-Ouvidor-Geral da Defensoria Pública de São Paulo, Alderon Costa, e a ex-Ouvidora-Geral da Defensoria Pública da Bahia, Vilma Reis.

Para a Defensora Pública, Cláudia Márcia (nome fictício):

a importância da ouvidoria é porque ao mesmo tempo ela é uma caixa de ressonância interna e externa, porque eu quando tenho um problema dentro da defensoria eu posso levar para a ouvidoria e discutir. Se algum superior me discriminar em alguma medida, eu posso me dirigir à ouvidoria da defensoria... ou se tiver um problema com um estagiário, que seja, porque às vezes ocorre. Eu posso ir para a ouvidoria, ou o meu estagiário ou a minha estagiária irem na ouvidoria registrar o fato relacionado a mim. Então é assim, é uma caixa de ressonância interna e externa, já tiveram situações assim. Não sei se elas vão ser colocadas, ou se vão poder ser disponibilizadas para avaliação, porque algumas certamente implicaram em processos administrativos ou sindicâncias, mas tem. E para nós a ouvidoria tem um grande valor porque a gente

só tem como identificar porque a ouvidoria existe, porque não chegam na mesma proporção na corregedoria. O que chega para a ouvidoria não chega para a corregedoria, muitas vezes, e não é porque morre na ouvidoria não. É porque as pessoas não sentem a mesma possibilidade de escuta, ou porque, infelizmente, as corregedorias viraram, infelizmente, um espaço corporativo, não estou dizendo que é a realidade da nossa. Essa corregedoria de agora tem até uma dinâmica interessante de escuta, mas por exemplo, as corregedorias ficaram conhecidas no Brasil todo como um espaço de corporativismo, né, de proteção corporativista. Enquanto a ouvidoria externa é que tem um processo mais de independência. As pessoas se identificam com alguém que ao mesmo tempo é parte e não é parte da instituição, que tem um pouco mais de independência, de como encaminhar as coisas dentro da instituição. A ouvidoria para mim, externa, tem essa diferença quando você possui em uma instituição como a Defensoria, dentro da sua organicidade, uma ouvidoria. Que proporciona essa reflexão, essa dupla dimensão externa e interna, e, enfim, o aprimoramento mesmo. Então é assim, aqui, a minha tentativa, por uma questão de identificação com a ouvidora inclusive, mas assim, a gente tem buscado sempre fazer um trabalho em cima de sintomas que a gente percebe, tanto da escuta dela, com a repetição de determinados questionamentos em relação a determinados temas, ou qualidade do atendimento, ou agilidade, ou procedimento, ou questão racial, ou alguma discriminação...

Vilma Reis fala da importância em promover o debate sobre participação, controle social e democracia no sistema de justiça. Demarca a importância de execução de uma política real de representação em que a população esteja no sistema de justiça não apenas como cliente, mas também como agente. Ela explica que a Defensoria Pública necessita formular e fortalecer de maneira real as bases

da “política racial da instituição”. Para ela a presença da Ouvidoria Externa é essencial nesse processo e é necessário que seja uma presença ativa, com um compromisso social que ultrapasse o corporativismo institucional. Em suas palavras:

[A ouvidoria] Só faz sentido se tiver [atividade de intercâmbio com a sociedade civil]. Por isso esse esforço tão grande de não admitir ouvidorias cartoriais ou com gente muito mansa. Ah, você achou ali uma pessoa boazinha, aí você quer essa pessoa daquele movimento bonzinho para ser Ouvidor/Ouvidora. Não, meu amigo, pare de querer controlar isso. Porque ou você tem uma ouvidoria crítica, que tá enxergando a coisa e indo pra cima, ou nem faz sentido. A primeira coisa que a gente tem que desfazer é que “ouvidoria não é corregedoria”. A ouvidoria para fazer com muito esmero, com muita força, com muita crença essa ponte com a sociedade civil, e quando você tiver da ponte você precisa fortalecer isso de verdade, senão você tem pauta de Defensor para ir para a assembleia legislativa para a população ser bucha de canhão? (...)

E eu fico vendo aí, porque esse silenciamento, né? Eu fico vendo lá no Rio Grande do Sul, o servidor, claro que é militante da causa LGBT, ele preparou para ver como nessa violência contra a população tem um viés racial forte... e quando a gente prepara um protocolo a gente quer saber, né? Como é que o cara pode fazer audiência e não perguntar ao preso se ele foi espancado? A gente não tá aqui para fazer uma escala de quem é o mais oprimido, mas aí a gente quer uma equidade. Aí você olha na parada gay, com a ajuda da Defensoria, eles criaram um protocolo de não violação de direitos da comunidade LGBT durante a parada. E aí eu fiquei olhando aquilo, o cara veio, apresentou com tanto gosto, e eu fiquei pensando assim, gente, como eu queria que

um servidor com essa qualidade técnica se envolvesse com a questão racial. (...)

Eu sou por uma luta que não pode ter política de governo tem que ter política de Estado. Quando sair essa geração da ouvidoria, da coordenação de Direitos Humanos e do próprio DPG hoje, você ter um refluxo, entende?

Ela explica que a Ouvidoria deve ter uma ação conjunta à Defensoria, observando a pertinência social de todas as ações da Defensoria, desde ações consideradas “pequenas” e “corriqueiras” na instituição, como por exemplo o seu material de divulgação, até o plano de gestão. É o que ela relata em uma experiência concreta na qual observou o equilíbrio de equidade racial nos materiais de divulgação da Defensoria:

E é diferente, você pode vir aqui, ver a imagem: negro tá aqui, mulher negra tá aqui. A mulher negra tá aqui né, em várias situações. Mas não é o discurso direto de enfrentamento que tá aqui. Obviamente que quando você faz um material desse e coloca imagens como essa você está sumindo assim: olha, há todas as diversidades das mulheres e elas estão razoavelmente retratadas aqui. Quando você faz um material desse você está tomando posição, numa sociedade que quer todo mundo neutro. A gente tá aqui assumindo né, que na Bahia, que tem graves situações de violação de direitos humanos e racismo contra as mulheres, negros, a Juventude Negra, Comunidades Quilombolas, indígenas, de pescadores, pessoas em situação de rua, de terreiros e comunidades LGBT, pessoas presas e suas famílias, pessoas em sofrimento mental e outros grupos, existe um espaço que privilegia a democracia participativa, a ouvidoria cidadã. Falar dessas coisas que para a gente é tão importante. Os programas da própria ouvidoria, grupos de trabalho intersetorial para povos tradicionais, programas de educação, que é para você ir marcan-

do... nas imagens você vai marcar... porque essa história dessa neutralidade, ela faz mal à saúde. Então isso aqui, eu acho que Eva Rodrigues, enquanto a coordenadora de Direitos Humanos, que a gente parte com um material como esse... A gente preparou um protocolo para tratar a questão da violência policial e esse protocolo é uma coisa importante... porque como a coordenação aqui porque a coordenação não pode chegar todas as comarcas do interior... (...) então quando você coloca e produz materiais a gente rompe com esse negócio de neutralidade. (...) Deu um qui-proquó nessas imagens com a Dascom, porque só tinha branco, então a gente devolveu o material e não deixou rodar.

Ela explica que, na Bahia, as ações da Ouvidoria são múltiplas, incluindo a avaliação de casos que chegam como denúncia de racismo; a formação dos defensores e o oferecimento de cursos para a sociedade; a observação da rotina institucional, como a impressão de materiais gráficos para a divulgação da instituição; a realização do plano de gestão; construção do orçamento participativo ou do planejamento estratégico. Esses últimos estabelecem as ações da instituição, como a ampliação de núcleos para o interior, a criação de grupos de trabalho ou ainda a criação de um protocolo capaz de orientar um defensor que se vê diante de um caso de racismo, intolerância religiosa ou violência policial.

Vilma Reis conta que esse protocolo foi apresentado ao Colégio Nacional de Defensores Públicos-Gerais (CONDEGE) em setembro de 2016, em reunião realizada na Bahia e que poderia ser utilizado para influenciar os outros Estados. Para Vilma Reis, cabe à Ouvidoria inclusive fazer recomendações à Defensoria e cita a recomendação que a Ouvidoria Externa da Defensoria Pública da Bahia fez à Defensoria de notificar a questão racial nos casos de violência policial. Para ela, contudo, essas recomendações só serão eficazes se as pessoas responsáveis estiverem comprometidas com a causa social

e trabalharem de maneira estratégica de modo a institucionalizar os mecanismos de ação, permitindo o seu uso e aprimoramento, para que este seja um compromisso institucional e não um mero compromisso de gestão.

No que diz respeito à participação da Ouvidoria nas formações, Vilma Reis relata:

A ouvidoria participa da formação dos Defensores, um dos módulos é a gente que dá. Eu sempre digo, não é possível nessa Bahia, com tanto quilombo, com tantos povos indígenas, com tanto problema na vida dos pescadores, dos terreiros, não tá emergindo essas coisas no interior? E tem a ver com a miopia política, né? Aí eu comecei a levar um tipo de material e ao refazer esse folder, ao puxar essas discussões no folder da ouvidoria, a questão é essa... Tanto no curso de Defensores que a gente tá dentro do curso quanto no curso de Defensores populares, que são os movimentos sociais vindo via ouvidoria e escola superior, a gente vai levando os conteúdos. E nas atividades também, mas eu fico pensando, por exemplo, a gente está articulando uma pesquisa para saber o grau de satisfação dos presos. (...) Então, a gente tá articulando uma pesquisa, no campo das audiências de custódia, desde quando Ana Flauzina estava na Unilab a gente puxou um convênio com a Unilab, que era o caso específico dela lá, e agora a gente tá trazendo para a UFBA, como é que num projeto de extensão, pode botar esses estudantes aí para acompanhar, com monitoramento dela, para também trabalhar os dados do que a atuação da Defensoria na audiência de Custódia, mas também para a gente enxergar coisas. A outra é no sistema socioeducativo, porque a gente às vezes está falando aqui dos conselhos penitenciários que, normalmente, quem tem acento lá é a coordenadora da área criminal e de execução penal (...) No mais é assim, a gente passa nas unidades para ver como é que

está o trabalho da Defensoria e a gente volta para a coordenação e diz, talvez aqui dá para mudar... Porque às vezes a gente pensa assim, poxa, a população não vai ter coragem avaliar realmente o defensor.

Vilma Reis aponta a necessidade de disseminar um pensamento social dentro da instituição e afirma que a Ouvidoria tem um papel importantíssimo nessa missão. Para ela, “se você faz aí uma Ouvidoria que toma um cunho burocrático obediente e manso, ela não vai se meter nesses temas, porque aparentemente esses temas não tem a ver”, e ela se coloca enquanto agente nesse processo, indicando que além de ajudar na formação dos defensores também preparou um módulo do curso de Defensoras Populares. Narra a ex-ouvidora da Defensoria Pública da Bahia:

a gente antes tinha 10 minutos, 15 minutos para apresentar, ia para a mesa geral com o DPG, corregedor, ADEP, aquele mesão e falava, né? Aí eu levantei a minha mãozinha na sala do conselho superior e falei “não dá tempo”, “eles não fixam o que é a ouvidoria, os compromissos que precisam ter para ser defensores”, “então a gente precisa de tempo”, “vamos preparar essa formação”, e foi aí que a gente foi alargando. Mas aí eu acho estranho que alguém... agora quando a gente vai fazer formação com novos defensores a gente leva a equipe inteira, as pessoas do atendimento, da análise jurídica, da secretaria, todo mundo fala. Porque você não pode transformar isso em uma atividade burocrática, entende? Isso aqui, Ana, é uma atividade política de alta relevância porque a gente leva pasta para todo mundo com o material, direciona. As coisas que a gente aderiu de IBCCRIM e todos esses documentos, Rede de mulheres negras da Bahia fez um manifesto, “parem de nos matar”, a gente copia e bota dentro da pasta. Os compromissos da Defensoria Pública e os seus eixos, a gente vai começar a conversar sobre isso, porque você não pode... a gente

vai dizer “olha, você só pode ser um bom representante no interior se você se colocar junto com a sociedade civil”, entendeu? Se você não der abertura, porque imagine, antigamente podia só um defensor abrir a comarca. Hoje em dia não, pelo modelo aqui tem que ir pelo menos um e uma, ou dois ou duas, certo? Então vai lá, se essas pessoas não criarem os links aqui, ó, com a sociedade, é impossível construir uma defensoria com algum plano de realidade. Porque o mais fácil é dizer “não, eu vou ficar aqui só fazendo minha petiçãozinha”... “Não, eu ando muito ocupado, ouvidora, eu tenho que fazer júri, eu tenho que atender, eu tenho que...” E aí a gente tem que dizer, “mas ah, você também tem que conversar com a sociedade civil”... Porque se você faz ações coletivas, você pode até diminuir o seu trabalho, né, porque se a sociedade se empoderar, ela mesma tem coisas que ela pode resolver chamando a associação, chamando a prefeitura. Agora se você ficar lá trancado no diacho do seu gabinete só fazendo petição, ô meu amigo, aí então... você tem que ir no curso de formação para dizer isso, que às vezes a diretora da Escola Superior não pode dizer. Tem coisa que a corregedora não vai poder dizer, e eles vão dizer até que assediou, não sei o que, mas a ouvidoria que representa a sociedade civil, essa tem que dizer. Você não representa a gestão, o DPG, os compromissos políticos... não. Você aqui representa a sociedade civil. A defensoria existe para defender os grupos mais vulnerabilizados da sociedade, a gente quer que tenha Defensoria para todo mundo, seguindo o ponto 16 dos desafios do milênio. O ponto 16 diz, pô, deveria ter justiça para todo mundo. Como diz Élide Lauris, na ordem capitalista, o sistema de justiça entrou para ordenar a desordem que o capitalismo criou. Então a gente precisa entrar aqui nesse meio de campo. Então para isso acontecer e ampliar um bocadinho... para ajudar os que estão arrastando a barriga no chão você tem que fazer ação social. E fazer ação social não é buscar a paz so-

cial, porque a paz social é um inferno. A turma da paz é o caos. Então, você tá aqui sabendo que você é um agente político para atuar junto com a sociedade, sem usurpar a fala da sociedade e que você vai ser parte de um processo. Você não vai resolver nada como Defensor, você não é salvador de nada, você vai ser parte desse processo aqui, e sendo parte você vai entender que a sociedade sabe mais do que você. Então o Defensor que tá lá só fazendo petição, ele é um problema para a sociedade, por mais que ele se ache certo. Então, na formação, você tem que ter as condições de dizer isso. (...)

A gente tem encontrado resistência também. Teve uma turma que eu fui que uma moça lá falou “Nossa, que dificuldade, a gente só tá falando dessa coisa aqui”... Aí eu dei minha volta, fiz que eu não tava vendo nada e disse “olha, as questões na área cível, na área criminal, na área de fazenda pública, de direitos do consumidor, de direitos humanos, se você for pelo espectro dos direitos humanos, de direitos dos idosos, pessoas com deficiência, das mulheres, todos esses direitos, eles estão atravessados por raça”. Então você também tem que ser alguém que tá entendendo onde você está se metendo para você desafiar ele. Você tem que dizer, o racismo ele é estruturante da sociedade.

A ex-ouvidora destaca o valor real, simbólico e pedagógico da ocupação dos espaços de poder por pessoas negras. Narra que muitas vezes sentia o constrangimento e o “não saber como lidar” que muitos evidenciavam ao encontrá-la na posição de ouvidora e reconhecê-la neste posto como alguém que direta ou indiretamente ocupa o lugar de agente no sistema. Ela narra:

[enquanto fazia a inspeção] ele [ia] dizendo: “olha doutora, agora você não vai mais encontrar preso pelo chão...”. Porque ele sabe que eu tô falando disso, porque também esse poder da fala gera constrangimento, porque a sua presença também e a presença

da equipe cria constrangimento... “porque é que a ouvidora tá aqui”. Porque o cara falou no dia que eu cheguei lá e tudo fora do lugar... eles estão acostumados a lidar com brancos com poder. Então, quando eles têm que lidar com negro que tem poder, eles muitas vezes negam... esse aqui não tem poder nenhum, mas tem poder. Simbolicamente tem poder. Primeiro, você chega ali naquela central do Iguatemi, e você entra lá e você não é revistado, e são várias filtros que são impostos a pessoas negras todos os dias, e você vai chegar ali e você é uma pessoa negra vai entrar ali e não vai passar por esses constrangimentos. E isso é pedagógico, porque o cara fica ali, porra, mas eu queria fazer com todos os negros, e eu não vou poder fazer com esse aqui.

Esse é um dos exemplos que nos ajudam a pensar em como a equidade racial e de gênero é importante para pensar a estruturação da nossa sociedade e das instituições.

Considerações analíticas

A Defensoria Pública Estadual apresenta grande discrepância de raça/cor e de gênero na ocupação dos quadros da sua administração, sendo composta majoritariamente por homens brancos, destoando inclusive da composição da própria Defensoria, que é majoritariamente composta por mulheres brancas.

Questionado sobre a sua percepção do racismo nas Defensorias Públicas, o ex-ouvidor da Defensoria Pública de São Paulo, Alderon Costa, relata:

É claro que a gente vê o racismo. A questão do olhar é muito objetiva nesse sentido. Se você vai numa reunião do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo e você olha o Conselho, é um Conselho Branco. Você não tem a diversidade que representa o Brasil. Só observando aí você já vê que o racis-

mo fica muito claro, quando você um conselho que representa uma instituição, você não ter índios, não ter negros, e, inclusive, no caso de São Paulo, você não ter mulher eleita. Todos os eleitos são homens. Então essa questão do racismo é muito clara, e isso eu não tenho dúvida. Na questão da Defensoria como um todo, a gente também observa que são poucos os defensores negros ou negras, você, no caso de São Paulo, se tiver 5 ou 6 são muitos, em 700, um número tão grande desse. E isso num país desse em que nós temos a metade ou mais da população é negra, e você não tem essa representação na instituição. Isso é um problema claro.

Para a defensora pública Cláudia Márcia (nome fictício), a questão da política de cotas tem apresentado um duplo impacto na dinâmica da instituição. Para ela:

E isso tem um duplo impacto, tanto no sentido de que ser negro é algo positivo ou negativo, e aí você querer ou não se identificar com algo positivo ou negativo. Porque isso a gente identifica no concurso. Tudo isso é aprendizado. Estudo mesmo que a gente fez por causa do concurso. A gente identificou no sistema de cotas que, pela primeira vez, as pessoas entendem que ser negro é uma coisa legal, que o grande lance é você ser negro e não o contrário. Pro bem e pro mal. Porque aí tem quem burla, tem quem queira que transpareça uma coisa que não é. Mas por outro lado, tem você, pela primeira vez, ter orgulho de ser o que você é e de poder dizer que você é negro. Eu acho isso fantástico, e isso é um reflexo, digamos assim, direto das cotas, porque a cota quer botar pra dentro da defensoria e das instituições e torná-las mais iguais, mais representativas, mas assim, o que é que isso gera indiretamente? Que mexe inclusive com a questão da autoestima, de você poder inclusive, com isso, revolucionar outros aspectos da sua vida. E a pessoa vê isso como um motivo de orgulho. Eu costumo contar

sempre uma história. Teve uma menina aqui, uma mãe de uma criança de sete anos, que a menina foi com a mãe ali na loja insinuante no shopping Lapa, e aí tinha umas bicicletas na frente e a mãe foi procurar alguma coisa e aí a menina ficou brincando com as bicicletas junto com outros meninos brancos, filhos de quem estava lá comprando também. E aí o segurança foi e saiu carregando a menina. E aí corre todo mundo pra chamar a mãe da menina, e aí o segurança disse que tirou a menina porque a menina era suspeita. Suspeita de que? Uma criança de sete anos. E aí processo vai, processo vem, e aí a criança sofreu um processo de baixa autoestima terrível. E ela começou a arrancar o pedaço da pele para aparecer a partezinha branca. A menina ficou completamente transtornada. Então assim, isso impacta na autoestima da gente. A questão do cabelo, a questão da cor da pele, isso tem um impacto na auto estima, até você descobrir que isso é legal, que isso é bonito, até você enxergar dessa forma, e enxergar isso como um espaço de poder também, e de pensar assim: “do jeito que eu sou eu consigo acessar igual todo mundo”. É diferente, sabe? Eu acho que essas questões, elas precisam de mais atenção. (...) A gente vivenciou muito aqui na Defensoria nesses últimos anos, eu, especificamente, porque trabalho com direitos humanos desde 2003, horas mais com questões raciais, horas mais com questão de gênero, mas, assim, a experiência com o concurso e com as cotas me trouxe outra experiência, e os estudos também sobre a história do nosso povo.

A respeito da atuação do Núcleo de Combate ao Racismo da Defensoria Pública do Rio de Janeiro, Lívia Casseres comenta:

A gente levantou em 2015 qual era o número de profissionais autodeclarados negros na defensoria e aí constatamos os problemas dos editais, e aí em conversa tanto com a chefia da instituição, tanto com o CEJUR, que participa desses concursos, quanto a

coordenação de estágio e de recursos humanos, teve uma série de mudanças nos editais. Então, uma das questões que não existiam eram as comissões de verificação. Hoje todos os editais preveem a verificação como uma etapa do processo seletivo. E teve uma discussão sobre uma etapa do processo de seleção para defensor que era a de transformar a prova na primeira fase em uma prova de múltipla escolha. O NUCORA tem acompanhado esse processo e percebeu que não foi efetivo mudar o edital sem mudar a metodologia da primeira fase. Porque a gente fez uma série de mudanças no edital para tentar dar mais efetividade à política de cotas, e como a primeira fase continuou sendo discursiva, nada do que a gente previu se concretizou. Então o número de pessoas aprovado na primeira fase era menor que o número de cotistas que poderiam ser admitidos segundo o edital. Então essa é uma barreira que a gente propôs a mudança e ainda não foi aceita, a mudança da metodologia de aplicação da prova da primeira fase. (...) Em um concurso em andamento, aqui, agora, a gente tem que não houve o preenchimento nem dos candidatos habilitados na primeira fase. Isso eu ainda não questionei formalmente, mas é uma surpresa péssima porque a ideia desse edital era justamente a de reverter isso, né. Esse edital previa que em torno de 600 pessoas iam para a segunda fase. E o que que aconteceu, a banca examinadora reprovou quase todo mundo e só aprovou um número muito menor de candidatos, o que inviabilizou a participação de candidatos cotistas. Então os candidatos cotistas não chegaram na segunda fase. (...) Não tem um órgão externo mais imparcial que faça a gestão da prova, das questões, das correções, não tem uma banca contratada, talvez o argumento seja o da economia, e eu acho que isso gera problemas. (...) a gente estabeleceu nota de corte para garantir que um número determinado de cotistas ia chegar na segunda fase e aí a subjetividade da correção da primeira fase conseguiu

esvaziar a norma nova, que era o nosso objetivo garantir que os cotistas conseguissem participar do concurso. Porque a história é essa, o cotista nem participa do concurso. E aí redundou no mesmo problema.

Para além do que pudemos observar da política de cotas, Cláudia Márcia (nome fictício) chama a atenção à necessidade de pensar o enfrentamento ao racismo institucional para além da representatividade nos quadros e da implementação de uma política de cotas eficaz, o que é imprescindível, mas insuficiente para se pensar um plano de enfrentamento ao racismo que não discuta as hierarquias dentro da própria instituição. Para ela, esse enfrentamento passa também pela questão da formação. Perguntada sobre a observação das manifestações de racismo institucional ela conta:

Se você me perguntar se existe, existe. E aqui, nas defensorias, elas vêm, como em todas as instituições... porque não adianta resolver isso no topo, no âmbito da representatividade, e não resolver isso nas relações interpessoais. Então é assim, o que é que acontece, não adianta você entrar na instituição por um sistema de cotas e você promover racismo institucional com o seu estagiário ou com o seu servidor/servidora negro. Não adianta a gente consertar uma coisa e outros problemas seguirem. Não adianta a gente implantar um sistema de cotas se a gente segue como instituição discriminando que está na base. Quem é que tá na base hoje da defensoria pública? Os servidores contratados pelas empresas terceirizadas e os estagiários de nível médio que são massivamente negros. Então não adianta nada implantar um sistema de cotas bacana e na relação exercer uma relação totalmente discriminadora, entendeu. E aí você destrata, você coloca o servidor para carregar a sua pasta, o estagiário de nível médio para carregar a sua pasta, para pegar o seu cafezinho, para pegar o seu copo com água, você entende o que eu

estou falando? Essas são práticas que lembram muito práticas utilizadas no momento da escravidão. Então, assim, quem são as pessoas que estão fazendo o serviço de baixa qualificação na instituição? Acho que isso diz muito, né? Quem é que está na base da instituição fazendo essas tarefas que, digamos assim, na escala de importância, é uma importância secundária? Então não adianta resolver algumas coisas se na relação interna [as violências se perpetuam], principalmente na relação com estagiário de nível médio, que são adolescentes que estão em formação. (...) E a gente precisa ter um pouco essa noção de que a instituição precisa se abrir para esse tipo de discussão e, mais ainda, para refletir sobre o modelo de relação que se estabelece, das relações de poder mesmo. O que acontece, o Defensor ou defensora exerce uma relação de poder com relação ao servidor, que está à disposição, e o servidor, por via de consequência, exerce uma relação de poder sobre o estagiário de nível superior, que exerce uma relação de poder sobre o estagiário de nível médio, que exerce uma relação de poder ou não, com a moça que faz a limpeza. Então, a gente tá reproduzindo um modelo completamente equivocado desse jeito, não é? Então a gente insiste muito na formação dos estagiários e dos defensores, sobre como fazer a análise dessas relações. E aqui é claro que não escapa não, tem situações de discriminação que são trazidas, ou de algum tipo de situação que possa ser identificada como assédio, e aí é preciso dialogar. A defensoria criou também mecanismos internos de fazer essa discussão.

Nesse sentido, passamos para a análise do próximo tópico do questionário, que discute a formação nas Defensorias Públicas dos Estados.

Considerações para ação

- » As Defensorias Públicas Estaduais devem observar a paridade racial e de gênero nos seus quadros de administração superior, criando e implementando ações que promovam a preparação das mulheres, sobretudo das mulheres negras, para os cargos de gestão. É imprescindível considerar a dupla jornada de mulheres e as condições para exercer este trabalho, de modo que a instituição deve pensar em ações afirmativas eficazes que não representem o aumento da jornada de trabalho para essas mulheres.
- » A política racial da instituição deve estar explicitada em seu planejamento de modo que venha mencionada como pretende ser abordada em suas linhas de atuação, previstas no plano plurianual e no plano de atuação da Defensoria de cada Estado.

PARTE III — FORMAÇÃO

Na terceira parte do questionário “III – Formação”, inquirimos as Defensorias Públicas Estaduais sobre:

- 3.1) Quais as disciplinas/módulos ofertados no último curso oficial de preparação à carreira de Defensora Pública/Defensor Público deste Estado?

PARTE III

Formação

mo curso oficial de preparação à carreira de Defensora Pública/ Defensor Público deste Estado incluíram temas relacionados à questão racial? Como?

3.3) Espaço para anexar o hiperlink do programa de formação do último curso: (Hiperlink):

3.4) Qual a duração da formação? Como ela é realizada? Quem são os responsáveis pela formação? Houve representatividade de raça no que concerne às pessoas que ministraram o último curso de preparação?

3.5) A Defensoria Pública deste Estado dispõe de Escola Superior ou Centro de Estudos Jurídicos? () Não () Sim

3.6) A Defensoria Pública deste Estado realizou, ao longo dos últimos 2 anos, cursos, eventos e/ou capacitações nas áreas seguintes?

- Direitos humanos: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Direitos da criança e do adolescente: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Sistema carcerário: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Medidas socioeducativas/ juventude e prisão: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Saúde: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- População em situação de rua: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Promoção da igualdade racial: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Sexualidade: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Violência contra as mulheres: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Direitos das mulheres: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Povos indígenas e comunidades tradicionais: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Intolerância religiosa: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Terra e território: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Questões urbanas e moradia: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Idosos: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Pessoa com deficiência: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Consumidor: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Política de drogas: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

3.7) Se houver outra opção diferente das de cima especifique abaixo.

3.8) Qual a área de maior demanda e prioridade de formação e atuação da Defensoria Pública deste Estado?

3.9) A Defensoria Pública deste Estado realiza parcerias para o oferecimento e realização destes cursos, eventos e capacitações?

3.10) As disciplinas/módulos/atividades organizadas nos últimos dois anos, pela Defensoria Pública deste Estado incluíram temas relacionados à questão racial.

3.11) Quais as principais atividades organizadas nos últimos dois anos com essa abordagem?

3.12) Quais as principais atividades organizadas nos últimos dois anos com formadoras/es negras/os?

Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 3. Os números correspondem aos sub-itens da questão 3 (que varia do 3.1 ao 3.12)

TABELA 17

Respostas ao “Item 3 – Formação”

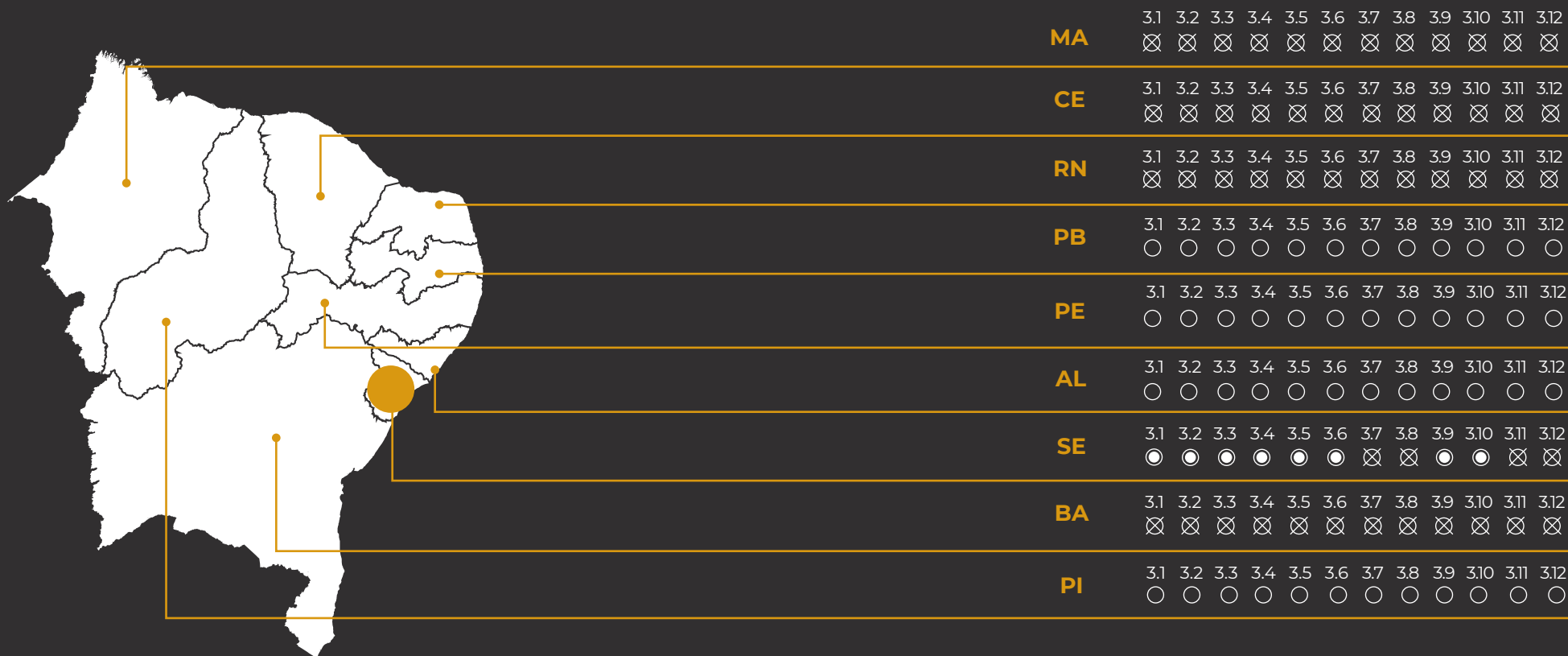


- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 17

Respostas ao “Item 3 – Formação”

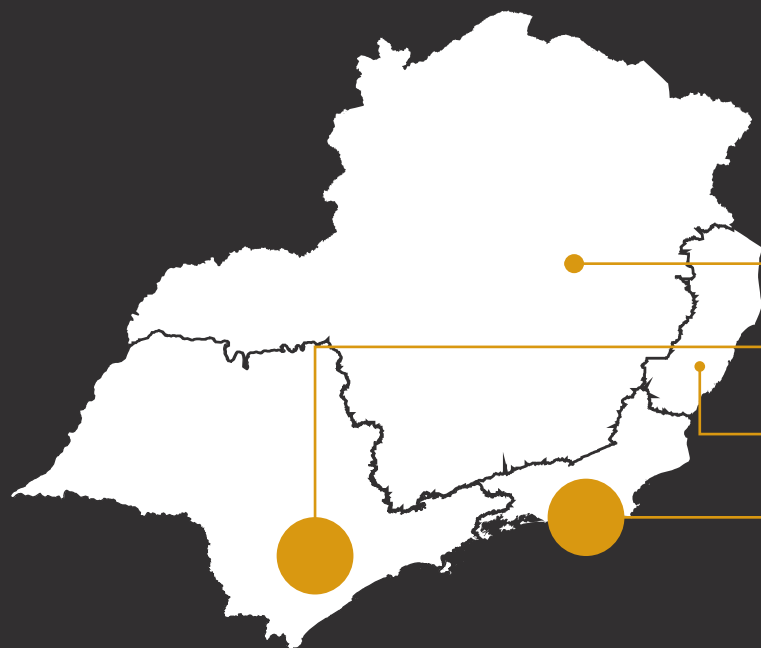


- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ☒ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 17

Respostas ao “Item 3 – Formação”



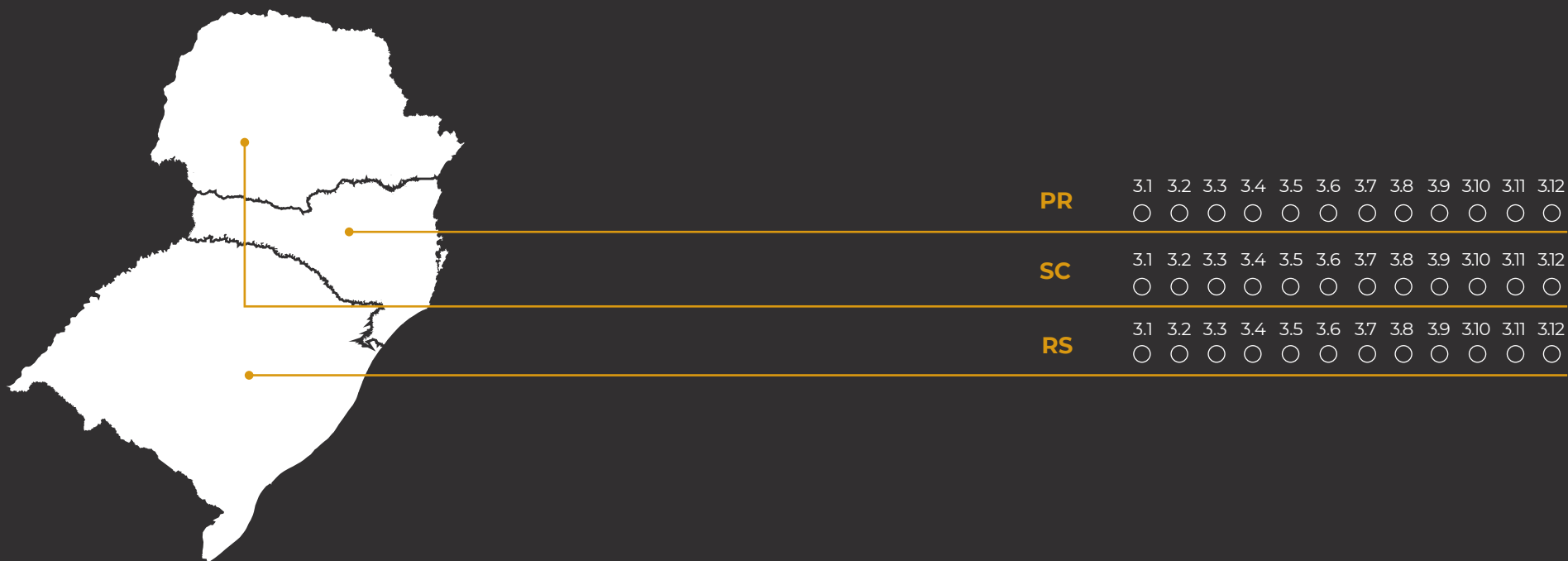
	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	3.10	3.11	3.12
MG	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	●	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
SP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ES	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
RJ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 17

Respostas ao “Item 3 – Formação”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 17

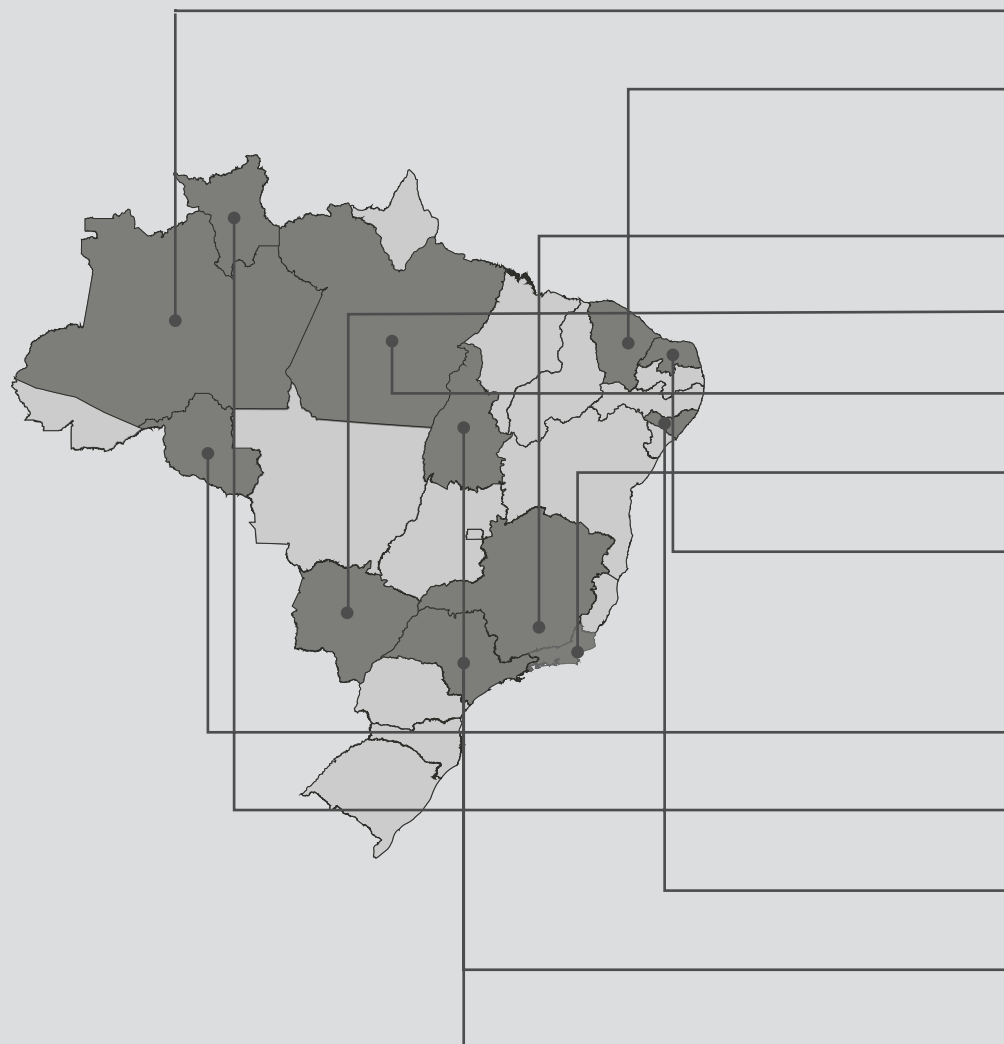
Respostas ao “Item 3 – Formação”



A partir das respostas oferecidas pelas Defensorias Públicas do Amazonas, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Rondônia, São Paulo, Sergipe e Tocantins, formulamos as seguintes tabelas:

TABELA 18

Formação nas Defensorias Públicas dos Estados



	Traz temas raciais no curso de formação	Dispõe de Escola Superior ou Centro de Estudos Jurídicos	Temas raciais nas disciplinas/ módulos/ atividades organizadas nos últimos dois anos
AM	Não	Sim	N/I
CE	N/I	N/I	N/I
MG	“Não fornece curso para ingresso em seus quadros”	Sim	Sim
MS	N/I	Sim	Sim
PA	N/I	Sim	N/I
RJ	Sim	Sim	Sim
RN	N/I	N/I	N/I
RO	“Não há curso oficial de preparação à carreira de Defensor Público”	Sim	N/I
RR	N/I	N/I	N/I
SE	Não	Não	Não
SP	Sim*	Sim	Sim
TO	Não	Sim	Sim

Considerando as principais disciplinas/módulos ofertados no último curso oficial de preparação à carreira de defensor público, observamos que a Defensoria Pública do Amazonas, Rio de Janeiro e São Paulo oferecem disciplinas que abrangem temáticas relacionadas a: I) Questões internas à organização, administração, atendimento e funcionamento da Defensoria Pública do Estado; II) Temas de direito coletivo, direitos humanos e/ou atuação em tribunais internacionais; III) Temáticas na área penal; IV) Temáticas nas áreas cíveis.

As Defensorias Públicas do Ceará, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pará, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Sergipe e Tocantins não informaram as principais disciplinas e módulos ofertados no curso oficial de preparação à carreira de defensor público. As principais disciplinas/módulos ofertados no último curso oficial de preparação à carreira de defensor público do Estado do Amazonas são: I) Organização/Administração/Técnicas de atendimento; II) Direito Coletivo e Fundiário; III) Atuação da Defensoria Pública no Interior: ênfase na área de Família; III) Normas e regimentos internos da DPE; IV) Atuação da Defensoria Pública no Interior: ênfase na área civil; V) Diretrizes sobre audiência de Custódia; VI) Atuação da Defensoria Pública no Interior: Ênfase na Área Criminal.

A Defensoria Pública do Amazonas informa que “trabalha com dois projetos importantes no âmbito do Estado. “Um novo amanhã”, que trabalha com crianças e adolescentes que sofreram com abuso sexual, e o “Ensina-me a sonhar”, que trabalha com adolescentes que cumprem medidas socioeducativas. A Defensoria Pública do Amazonas não indicou ter realizado atividades relacionadas à questão racial nos últimos dois anos.

A Defensoria Pública de Minas Gerais informou que “a instituição não fornece cursos para o ingresso em seus quadros, apenas cursos de capacitação abertos ao público, inclusive com inclusão de debates sobre a questão racial”. Para essa Defensoria, a área de

maior demanda e prioridade de formação é o “sistema prisional”. A Defensoria Pública mineira informa realizar parcerias com outras entidades do sistema de justiça, com o Governo do Estado e com entidades da sociedade civil de uma forma em geral. A instituição informou ter realizado atividades relacionadas à questão racial nos últimos dois anos e avalia como principais ações a realização de um seminário sobre a temática e a inclusão da política de cotas para negros no concurso.

As principais disciplinas/módulos ofertados no último curso oficial de preparação à carreira de defensor público do Estado do Rio de Janeiro são: I) Funcionamento da Defensoria Pública (coordenações, núcleos especializados, suporte técnico, etc.); II) princípios institucionais; III) Processo civil, família, consumidor, cível, atuação nos fóruns e tribunais, penal, processo penal, sistema-socio-educativo, infância, execução penal, fazenda pública; IV) visitas a locais de atuação (comunidades e unidade prisional); V) criminologia, direitos humanos, sistema interamericano, VI) Defensoria Pública e democracia; VII) métodos extrajudiciais de soluções de controvérsias; VIII) direito à moradia; VIII) política de drogas.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou que as disciplinas/módulos/atividades que compuseram o último curso oficial de preparação à carreira incluiu temas relacionados à questão racial através das aulas do NUCORA (Núcleo de Combate ao Racismo) e NUDIVERSIS (Núcleo pela Diversidade) de combate ao racismo e discriminação com a defensora Lívia Casseres, com a visita ao Quilombo Sacopã, incluindo a vivência e o estudo de caso com Luiz Sacopã e Lívia Casseres. A Defensoria fluminense disponibilizou o programa de formação do último curso.

A Defensoria Pública de São Paulo informa que realizou a apresentação do Núcleo Especializado de Combate à Discriminação, Racismo e Preconceito e também a palestra “A dinâmica dos meca-

nismos discriminatórios e suas formas de enfrentamento”; a oficina: “Construção da identidade e da diferença – O Movimento Negro – Diversidade sexual: conceitos e reflexões”; a Mesa de debates: “relações de gênero, a situação da mulher relativamente aos direitos sexuais e reprodutivos na perspectiva da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher – Proteção jurídica da mulher: combatendo a discriminação e a violência.”

As Defensorias Públicas dos Estados do Amazonas, Sergipe e Tocantins não incluíram temas relacionados à questão racial nas disciplinas/módulos/atividades que compuseram o último curso oficial de preparação à carreira de defensor público.

As Defensorias foram perguntadas se realizaram nos últimos dois anos cursos, eventos e/ou capacitações, na área de I) direitos humanos; II) direitos da criança e do adolescente; III) sistema carcerário; IV) medidas socioeducativas/ juventude e prisão; V) saúde; VI) população de rua; VII) promoção da igualdade racial; VIII) sexualidade; IX) violência contra as mulheres/ direitos das mulheres; X) povos indígenas e comunidades tradicionais; XI) intolerância religiosa; XII) terra e território; XIII) questões urbanas e moradia. Formulamos a tabela a seguir com as informações fornecidas.

TABELA 19

Áreas de cursos, eventos e/ou capacitações realizados nos últimos dois anos

	Direitos Humanos	Direitos da Criança e do adolescente	Sistema carcerário	Medidas socioeducativas / juventude e prisão	Saúde	População de rua
AM	NÃO	Cursos e capacitações	NÃO	Cursos e capacitações	NÃO	NÃO
CE	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
MG	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Eventos
MS	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
PA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
RJ	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos

RN	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
RO	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Cursos e capacitações	NÃO
RR	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
SE	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	NÃO
SP	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos
TO	Cursos e capacitações Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	NÃO

TABELA 19

Áreas de cursos, eventos e/ou capacitações realizados nos últimos dois anos

	Promoção da igualdade racial	Sexualidade	Violência contra as mulheres/ Direitos das mulheres	Povos indígenas e		Terra e território
AM	NÃO	NÃO	Eventos	NÃO	NÃO	NÃO
CE	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
MG	Eventos	Eventos	Cursos e capacitações Eventos	NÃO	NÃO	NÃO
MS	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
PA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
RJ	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	NÃO	Cursos e capacitações Eventos

RN	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
RO	Eventos	NÃO	Cursos e capacitações Eventos	NÃO	NÃO	Eventos
RR	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
SE	Eventos	Eventos	Eventos	NÃO	Eventos	NÃO
SP	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos
TO	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Eventos	Cursos e capacitações Eventos	Eventos	Eventos

TABELA 19

Áreas de cursos, eventos e/ou capacitações realizados nos últimos dois anos

	Questões urbanas e moradia	Idosos	Pessoa com deficiência	Consumidor	Política de drogas
AM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
CE	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
MG	Cursos e capacitações Eventos	NÃO	NÃO	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos
MS	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
PA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
RJ	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações	Cursos e capacitações	Cursos e capacitações Eventos	Cursos e capacitações Eventos

RN	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
RO	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos
RR	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
SE	Eventos	NÃO	NÃO	Eventos	NÃO
SP	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos	Eventos
TO	Eventos	Eventos	Eventos	Cursos e capacitações Eventos	NÃO

A Defensoria Pública do Amazonas oferece cursos e capacitações nas áreas de direitos da criança e do adolescente; medidas socioeducativas/juventude e prisão. A Defensoria Pública de Minas Gerais oferece cursos e capacitações nas áreas de direitos humanos; direitos da criança e do adolescente; sistema carcerário; medidas socioeducativas/juventude e prisão; saúde; questões urbanas e moradia; consumidor; política de drogas; violência contra as mulheres/direitos das mulheres.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro oferece cursos e capacitações nas áreas de direitos humanos; direitos da criança e do adolescente; sistema carcerário; medidas socioeducativas/juventude e prisão; saúde; população de rua; promoção da igualdade racial; sexualidade; terra e território; questões urbanas e moradia; idosos; pessoa com deficiência; consumidor; política de drogas; sexualidade; violência contra as mulheres/direitos das mulheres; povos indígenas e comunidades tradicionais.

A Defensoria Pública de Rondônia oferece cursos e capacitações nas áreas de saúde; violência contra as mulheres/direitos das mulheres. A Defensoria Pública de Tocantins oferece cursos e capacitações nas áreas de direitos humanos; promoção da igualdade racial; sexualidade; consumidor; povos indígenas e comunidades tradicionais. A Defensoria Pública de São Paulo declarou promover eventos em todas as áreas mencionadas e listou uma série de outros cursos e formações disponibilizadas.

Perguntadas sobre a área de maior demanda e prioridade da formação da Defensoria Pública em cada Estado, a Defensoria Pública de Minas Gerais respondeu que seria “Sistema Prisional”; no Rio de Janeiro, “Direitos Humanos”; em Rondônia, “os egressos” e “as mazelas vivenciadas pela população hipossuficiente”; em São Paulo a resposta dada nos indicou que “o curso de preparação à carreira objetiva treinamento específico para o desempenho das funções

técnico jurídicas, podendo abarcar noções fundamentais de psicologia, ciência política, sociologia, mediação, criminologia e de filosofia do direito” e; em Tocantins a “área da família”.

Questionadas sobre quais teriam sido as principais atividades relacionadas à questão racial organizadas nos últimos dois anos, a Defensoria Pública de Minas Gerais informou terem sido “Seminários e a inclusão no edital do concurso de percentual de cotas para negros” (essa Defensoria não soube, contudo, nos informar quantos teriam sido os candidatos aprovados via sistema de cotas). Mato Grosso do Sul informa a realização de “Seminários, Palestras *in loco* e atendimentos especializados”.

A Defensoria do Rio de Janeiro informou a realização dos eventos “I Jornada Nacional sobre Racismo Institucional no Sistema de Justiça” e “Direito à saúde e seus avessos: Racismo Institucional e Mortalidade Materna”, o “Curso Racismo Institucional e Sistema de Justiça”; a “Roda de Conversa Gênero; Negritude e Igualdade”; o “Cine Debate sobre o filme 13ª Emenda”, tendo também realizado outros cursos com formadoras/es negras/os.

A Defensoria de São Paulo informa ter realizado o “Seminário Igualdade Racial e Direitos Humanos”, “Fórum de Religiões Africanas”, “Ciclo de debates: Racismo, o que é, como é por que é?”, “Ciclo de debates: estéticas, modismos, identidades negras e apropriação cultural sobre turbantes, cabelos, privilégios e violências”, “Cine debate: Menino 23”; Diálogos interdisciplinares e Relações Raciais”, “Debates sobre racismo institucional”; “Seminário: as religiões de matriz africanas e intolerância religiosa”; “Aula de Criminologia e Racismo”, e informa que em todas essas atividades contaram com a colaboração de formadoras/es negras/os.

Tocantins informou que realizou “Seminário sobre Ações Afirmativas: Rodas de conversa sobre igualdade racial”; “Cine debate: oficina

sobre saberes e Fazeres das Comunidades Tradicionais Quilombolas”; “Publicação da Cartilha sobre Igualdade Racial e Direitos Humanos”; “Palestra sobre o papel da Defensoria na Promoção de Ações Afirmativas: Participação ativa nas conferências regionais, municipal (Palmas -TO) e nacional de Promoção de da Igualdade Racial”; “Integrou a programação da Semana da Consciência Negra” “Integra o Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial”; “Submeteu projeto de capacitação de recurso à SEPPIR para desenvolver ações sobre o tema” e informa ter contado com a colaboração de formadoras/es negras/os no “Seminário Ações Afirmativas: a garantia da diversidade étnico-racial” e na “Oficina Saberes e fazeres das comunidades tradicionais”.

Rondônia informa que as disciplinas/módulos/atividades organizadas nos últimos dois anos pela Defensoria Pública não incluíram temas relacionados à questão racial. As demais Defensorias não responderam a esse questionamento.

Considerações analíticas

É possível observar que as Defensorias Públicas Estaduais que oferecem cursos e capacitações dispõem de Escola Superior ou Centro de Estudos Jurídicos, de modo que a existência da estrutura para pesquisa e estudos parece interferir diretamente na capacidade para o oferecimento dos cursos e capacitações e realização de eventos.

Observamos, contudo, que apenas as Defensorias Públicas do Rio de Janeiro e de Tocantins informaram realizar cursos e formações sobre promoção da igualdade racial para além de eventos. Essa dado pode demonstrar que as Defensorias Públicas sejam canais institucionais importantes na promoção do debate público por meio de eventos, mas ainda carecem de formação sistemática na temática de raça para o seu público interno.

Em entrevista com a defensora Cláudia Márcia discutimos algumas questões com relação à formação e questões raciais que gostaríamos de destacar. A primeira dessas questões diz respeito à missão da Defensoria Pública em enfrentar o que chamamos de “desconhecimento ideológico do racismo” a partir da atuação das escolas da Defensoria.

E também é preciso que as escolas da Defensoria trabalhem conteúdos relacionados com a formação do nosso povo, porque parte do desconhecimento da gente sobre as questões raciais parte do desconhecimento da história. Então, é assim, a gente não sabe como o nosso povo foi formado, como é que foi a questão do tráfico dos negros da África pra cá, então é assim: “Como é que funcionou isso, como é que isso impacta hoje na Defensoria? O que é que isso tem a ver com a Defensoria?” A princípio as pessoas não vão entender nada, mas isso interfere diretamente com a política institucional que a gente leva. O fato de ser uma instituição que, digamos assim, repara essas questões ou não...

Para a defensora, esse deve ser um compromisso da instituição, que deve fortalecer o processo de valorização desse conteúdo. Para ela:

Esse conhecimento racial é invisibilizado nas nossas matrizes nas escolas de formação dos Defensores, com raras exceções. Isso precisa inclusive ser trabalhado, quando você fala aí das formações é importante pensar nisso, porque aí entra na matriz. Eu não tenho como trabalhar população carcerária se eu não entender como é que funciona o racismo no Brasil, né? Como é que o nosso povo foi formado.

A defensora e coordenadora da Escola Superior da Defensoria Pública da Bahia acredita que a questão racial e a questão de gênero devem ser disciplinas obrigatórias nos cursos preparatórios. Indica

que a obrigatoriedade desses temas precisa ser institucionalizada nas escolas e cursos. Para ela:

Todo curso preparatório para a carreira de defensor público tem que discutir raça e gênero. Tem outras coisas para discutir também, mas raça, é porque é fundante. Se você não entende dessa forma... então assim... as desigualdades sociais do Brasil estão praticamente todas calcadas nesses dois pilares.

Cláudia Márcia explica que, apesar de nem sempre conseguir, ela procura transformar o que observa como sendo carências da Defensoria Pública em alguma iniciativa de formação. É o que ela explica ao descrever uma experiência que avalia como exitosa, na Bahia:

A gente pensa, se é talvez porque tá faltando algum tipo de conhecimento sobre gênero, então é assim, o público alvo da Defensoria Pública é majoritariamente feminino, então são as mulheres que procuram a defensoria pública, a gente precisa ter uma escuta diferenciada, então isso tudo a gente tem trabalhado. (...) na Bahia, a gente resolveu dar o enfoque de gênero, então a gente foca em mulheres, e aí também foi outro drama para eu lidar, porque aí eu tive que defender que a gente precisava formar primeiro as mulheres, porque são elas que estão na linha de frente, elas que tem sofrido a maior parte das violências, e aí a gente foi trabalhando a formação em direito para as mulheres, e hoje tem algumas coisas, e as defensorias investem mais ou menos nisso, o que tem um pouco também daquilo que a ouvidoria vem fazer, que é essa questão de você dividir o poder. Porque assim, a gente não vai conseguir resolver todos os problemas da sociedade como um todo. Então é assim, ou a gente tem aliados e pessoas e formamos pessoas que podem nos ajudar na defesa de direitos ou a gente não vai ter como agir. Então, (...) é estratégico que a defensoria pública tenha nas suas

estruturas bloco de educação para direitos que tenha nas suas estruturas formações específicas. Então, com a gente aqui é com mulheres. Então, nas primeiras a gente teve 54 mulheres, basicamente mulheres negras, do subúrbio, e aí, e a gente investiu mesmo na formação. E aí eu tive que fazer ajustes internos com a defensoria, com os defensores e com a administração superior. De por exemplo, disponibilizar carro para buscar e levar as mulheres. De disponibilizar o lanche. Então, eu fiz um convencimento das coordenações, dos defensores, de que a gente abrisse mão do coffee break do curso dos defensores para que os coffee breaks fossem disponibilizados para os defensores populares, por uma questão muito simples, muitas delas saem sem comer, ou iam daqui para a faculdade, ou iam voltar para casa para chegar 19h da noite com fome. Então, é assim, elas iam ficar aqui com a gente 5 horas sem comer? Porque para elas estarem aqui no curso com a gente 13:30, 14h elas tinham que sair de casa 12:30. Às vezes não saiu a comida lá ainda e tal. Então é assim. Aí a gente fez esse processo de negociação com os defensores. E isso é uma coisa que hoje em dia os defensores nem questionam mais, porque que as defensoras populares tem lanche e porque nos cursos para os defensores tem água, café e suco porque a compra é aquela geralzona, ou senão os sequinhos que eu compro do meu próprio bolso e boto lá, mas assim, lanche mesmo de coffee break e carro pra levar e buscar tem pras defensoras populares, e isso tem motivo. Não saem pegando defensor de carro pra levar para aqui e para acolá, mas elas sim. Inclusive tem uma van para isso, que a gente conseguiu suplementação, inclusive, para comprar essa van, para esse curso. Então assim, as meninas já estão em uma outra perspectiva.

Considerações para ação

- As Defensorias Públicas dos Estados devem oferecer no curso oficial de ingresso para seus quadros os temas que consideram essenciais para a carreira de defensor e defensora pública a partir de uma perspectiva racializada, abordando a temática do racismo de maneira transversal em todos os módulos. Devem oferecer também um módulo específico sobre a questão racial;
- As Defensorias Públicas dos Estados devem dispor de uma Escola Superior e/ou de um Centro e Estudos Jurídicos;
- A participação dos defensores e defensoras públicas na formação oficial deve ser obrigatória;
- As Defensorias Públicas dos Estados devem abordar os temas das disciplinas/módulos/atividades organizadas nas Defensorias sob uma perspectiva racializada e devem promover atividades específicas sobre a questão racial;
- As Defensorias Públicas dos Estados devem realizar cursos, eventos e/ou capacitações sobre a questão racial e devem trazer a questão racial de maneira transversal em seus outros cursos, eventos e/ou capacitações.

PARTE IV

Atendimento ao público

Na quarta parte do questionário “IV – Atendimento ao público”, inquirimos a Defensoria Pública dos Estados com os seguintes questionamentos:

- 4.1) Existe alguma ficha de cadastro dos usuários?
- 4.2) Espaço para anexar hiperlinks da ficha de cadastro dos usuários atendidos por esta Defensoria. (Hiperlinks):
- 4.3) Existe algum sistema de informações simultâneas para cadastro de usuários utilizados por esta Defensoria?
- 4.4) A Defensoria Pública do Estado possui alguma categorização de dados com relação ao sexo/gênero, gênero, raça, idade dos seus usuários?
- 4.5) Quais são os critérios de atendimento para o público e para a definição da hipossuficiência?
- 4.6) Favor anexar a regulamentação dos critérios. Espaço para anexar hiperlink da regulamentação dos critérios de atendimento e/ou hipossuficiência. (Hiperlinks):
- 4.7) Existe alguma exceção para a flexibilização desses critérios?
- 4.8) Espaço para anexar hiperlinks que identifiquem os órgãos/núcleos de atendimento (Hiperlinks):

Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 4. Os números correspondem aos sub-itens da questão 4 (que varia do 4.1 ao 4.8)

TABELA 20

Respostas ao “Item 4 – Atendimento ao público”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- ⊙ partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 20

Respostas ao “Item 4 – Atendimento ao público”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 20

Respostas ao “Item 4 – Atendimento ao público”

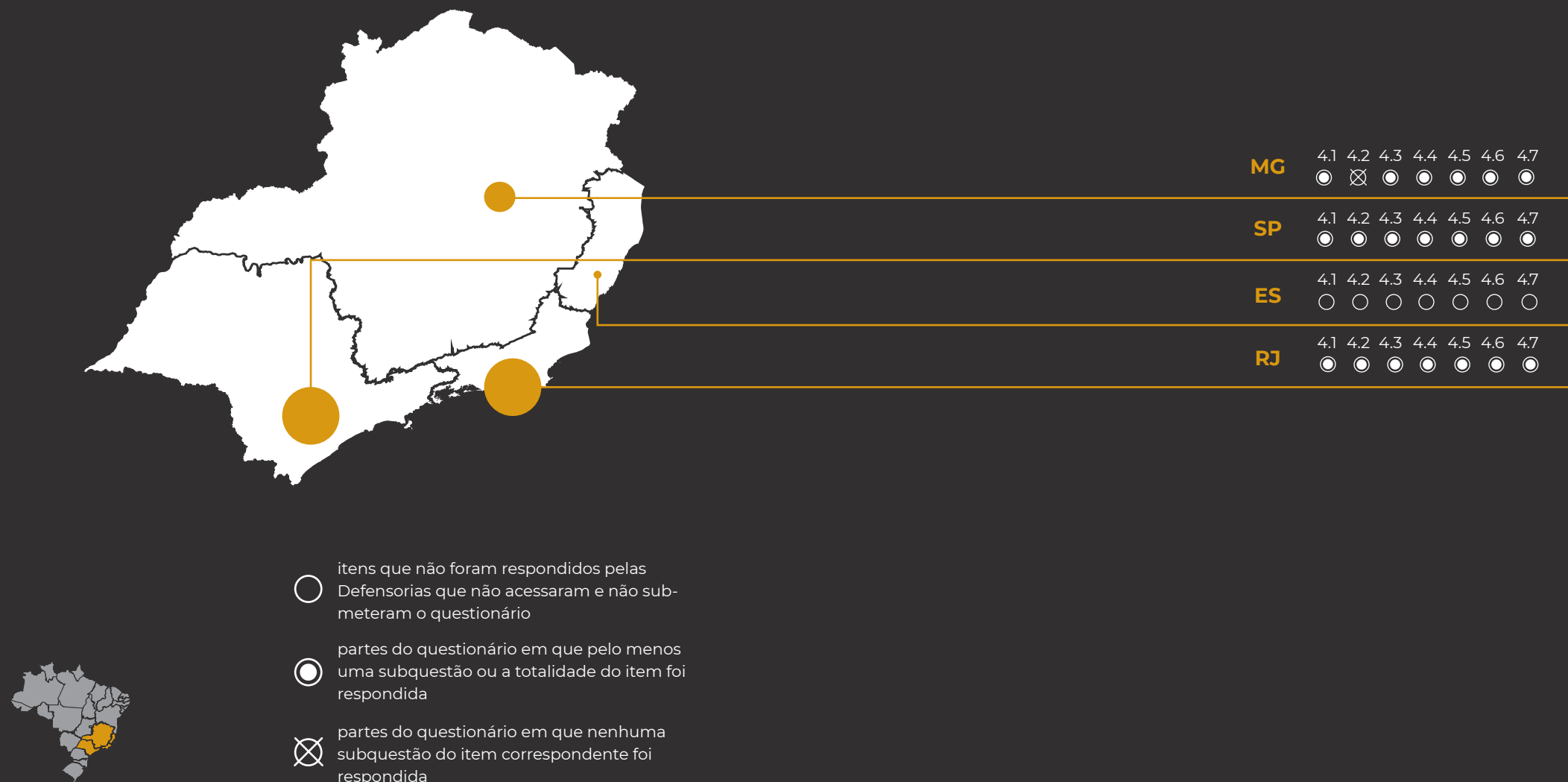
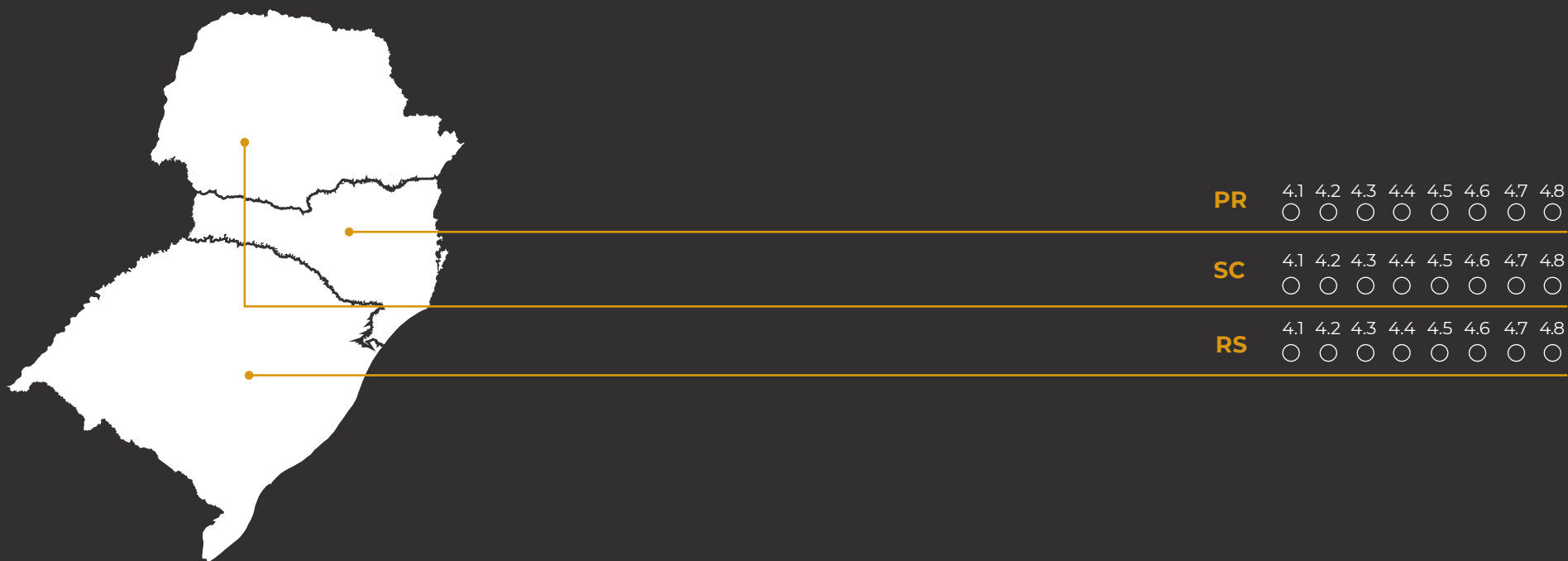


TABELA 20

Respostas ao “Item 4 – Atendimento ao público”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 20

Respostas ao “Item 4 – Atendimento ao público”



Na quarta parte do questionário perguntamos às Defensorias Públicas Estaduais se possuíam alguma ficha de cadastro dos usuários, sistema de informações simultâneas para cadastro dos usuários e alguma categorização de dados com relação ao sexo, gênero, raça e idade dos seus usuários. Das respostas recebidas formulamos a tabela a seguir:

TABELA 21

Ficha, sistema e categorização de dados de atendimento ao público

	Ficha de cadastro dos usuários	Sistema de informações simultâneas para cadastro dos usuários	Categorização de dados (sexo, gênero, raça, idade)
AM	Sim	Sim (PROTÓN)	Não
CE	N/I	N/I	N/I
MG	Sim	Sim (SISGED)	Sim (parcial)
MS	N/I	N/I	N/I
PA	N/I	N/I	N/I
RJ	Sim	Sim (Verde)	Sim
RN	N/I	N/I	N/I

RO	Sim	Sim (ODIN)	Sim (Parcial - idade, gênero)
RR	N/I	N/I	N/I
SE	Não	Não	Não
SP	Sim	Sim (DOL)	Não
TO	Sim	Sim (Solar)	Sim

Em regra, os Estados utilizam ficha de cadastro dos usuários (No Amazonas: Próton – Sistema de controles de processos e documentos; em Minas Gerais: SISGED, sistema interno; em São Paulo, o DOL – Defensoria On-line), mas não possuem categorização de dados com relação ao sexo, gênero, raça, idade dos seus usuários. A Defensoria Pública de Rondônia utiliza o sistema de atendimento ODIN, mas possui apenas a categorização dos dados de idade e gênero. Ela, contudo, não informou os dados.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informa utilizar o sistema VERDE como sistema de informações simultâneas para cadastro de usuários e afirma possuir categorização dos dados com relação ao sexo, gênero, raça e idade dos seus usuários. Contudo, ela não anexou documentos produzidos pelos órgãos/núcleos de atendimento.

A Defensoria Pública de Tocantins informa utilizar o sistema SOLAR como sistema de informações simultâneas para cadastro de usuários e afirma possuir categorização dos dados com relação ao sexo, gênero, raça e idade dos seus usuários. Contudo, ela não anexou documentos produzidos pelos órgãos/núcleos de atendimento.

O critério de atendimento para o público e definição de hipossuficiência é em regra o critério econômico. A Defensoria Pública do Amazonas especificou que utiliza critério geográfico para as áreas de família, consumidor e fundiária, e critério econômico de até 3 salários mínimos para as demais áreas conforme triagem em cada núcleo. A Defensoria Pública de Minas Gerais informa que a renda individual do usuário não pode ser superior a três salários mínimos como regra. A Defensoria Pública de Rondônia também afirma que “o principal critério é não possuir renda superior a três salários mínimos”, assim como a Defensoria Pública de Sergipe. A Defensoria Pública de São Paulo atende usuários com renda de até quatro salários mínimos federais. A Defensoria Pública do Tocantins

afirma seguir a Resolução nº 170/2018, que também possui como regra o critério econômico.

Para os Estados citados acima, os critérios podem ser flexibilizados se demonstrada vulnerabilidade concreta e/ou comprovada a impossibilidade financeira de custear honorários de um advogado. A Defensoria Pública de Sergipe informa possuir um Estatuto Social elaborado pelo CIAPS (Centro Integrado de Atendimento Psicossocial) da Defensoria, o que permite também a flexibilização dos critérios de hipossuficiência observadas as situações concretas. A Defensoria Pública de São Paulo informou que há previsão para Deliberação do Conselho Superior em casos excepcionais para avaliar fatores que evidenciam exclusão social e a flexibilização dos critérios de hipossuficiência. A Defensoria Pública do Tocantins afirma a possibilidade de flexibilização do critério econômico e cita os casos de violência doméstica e saúde como exemplos previstos na resolução nº 170/2018.

A Defensoria Pública de Sergipe informou que não possui ficha de cadastro dos usuários, que não possui um sistema de informações simultâneas para cadastro e que não possui categorização de dados com relação ao sexo, gênero, raça e idade dos seus usuários. As Defensorias Públicas do Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Norte e Roraima não responderam aos questionamentos sobre atendimento ao público.

Considerações analíticas

A não informação dos dados pelas Defensorias e a ausência de categorização desses dados são um impedimento de análises mais complexas sobre o tipo de serviço e a qualidade do serviço que é oferecido aos usuários, e também sobre o tipo de usuário que utiliza os serviços da Defensoria. A ausência de uma ficha de atendimento

uniformizada que considere o critério raça/cor e a ausência de formação para o preenchimento do quesito raça/cor nas Defensorias Públicas também dificulta a coleta e o tratamento desses dados.

Ademais, grande parte das Defensorias Públicas utilizam o critério econômico como o definidor da hipossuficiência dos usuários. Entretanto, observadas as dinâmicas de reprodução do racismo e as dificuldades às quais os negros são submetidos em sua vida cotidiana e também no acesso à justiça, gostaríamos de propor uma reflexão sobre a relação do critério socioeconômico e a questão racial e propor igualmente a reflexão a respeito da criação de um protocolo para o atendimento da pessoa negra considerando-a enquanto grupo vulnerável.

Considerações para ação

- As Defensorias Públicas dos Estados devem cadastrar os usuários com uma ficha onde eles possam se AUTO IDENTIFICAR (sexo, gênero, idade, endereço, etc.) e que essa ficha contenha o critério RAÇA/COR;
- As Defensorias Públicas dos Estados devem desenvolver/possuir um sistema de informações simultâneas onde possam cadastrar os usuários e que haja uniformização nacional da ficha de cadastro dos usuários;
- As Defensorias Públicas dos Estados devem criar um protocolo para o atendimento da pessoa negra considerando-a enquanto grupo vulnerável;
- As Defensorias Públicas dos Estados devem realizar atividade de formação para preenchimento do critério raça/cor e promover a atenção para outros profissionais que fazem atendimento (funcionários, estagiários);

- As Defensorias Públicas dos Estados devem desenvolver/possuir/promover a categorização dos dados sobre os seus usuários e demandas a fim de conhecer o seu público e as áreas de incidência.

PARTE V

Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção

Na quinta parte do questionário “V – Atuação em conflitos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”, inquirimos às Defensorias Públicas dos Estados os seguintes questionamentos:

5.1) A Defensoria Pública do Estado representa/já representou alguma vez aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos (Sistema ONU e Sistema Interamericano), postulando perante seus órgãos?

5.2) Quantas causas envolviam questões relacionadas a:

- Direitos humanos:
- Direitos da criança e do adolescente:
- Sistema carcerário:
- Medidas socioeducativas/ juventude e prisão:
- Saúde:
- População de rua:
- Promoção da igualdade racial:
- Sexualidade:
- Violência contra as mulheres:
- Direitos das mulheres:
- Povos indígenas e comunidades tradicionais:
- Intolerância religiosa:
- Terra e território:
- Questões urbanas e moradia:
- Idosos:
- Pessoa com deficiência:
- Consumidor:

- Política de drogas:

5.3) A Defensoria Pública deste Estado promoveu, na atual gestão, ações civis públicas a fim de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos relacionados às temáticas de raça?

5.4) A Defensoria Pública do Estado convocou, nos últimos dois anos, audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais?

5.5) Quais audiências públicas promovidas nos últimos dois anos discutiram direta ou indiretamente a questão racial?

Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 5. Os números correspondem aos subitens da questão 5 (que varia do 5.1 ao 5.5).

TABELA 22

Respostas ao “Item 5 – Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”



TABELA 22

Respostas ao “Item 5 – Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 22

Respostas ao “Item 5 – Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”

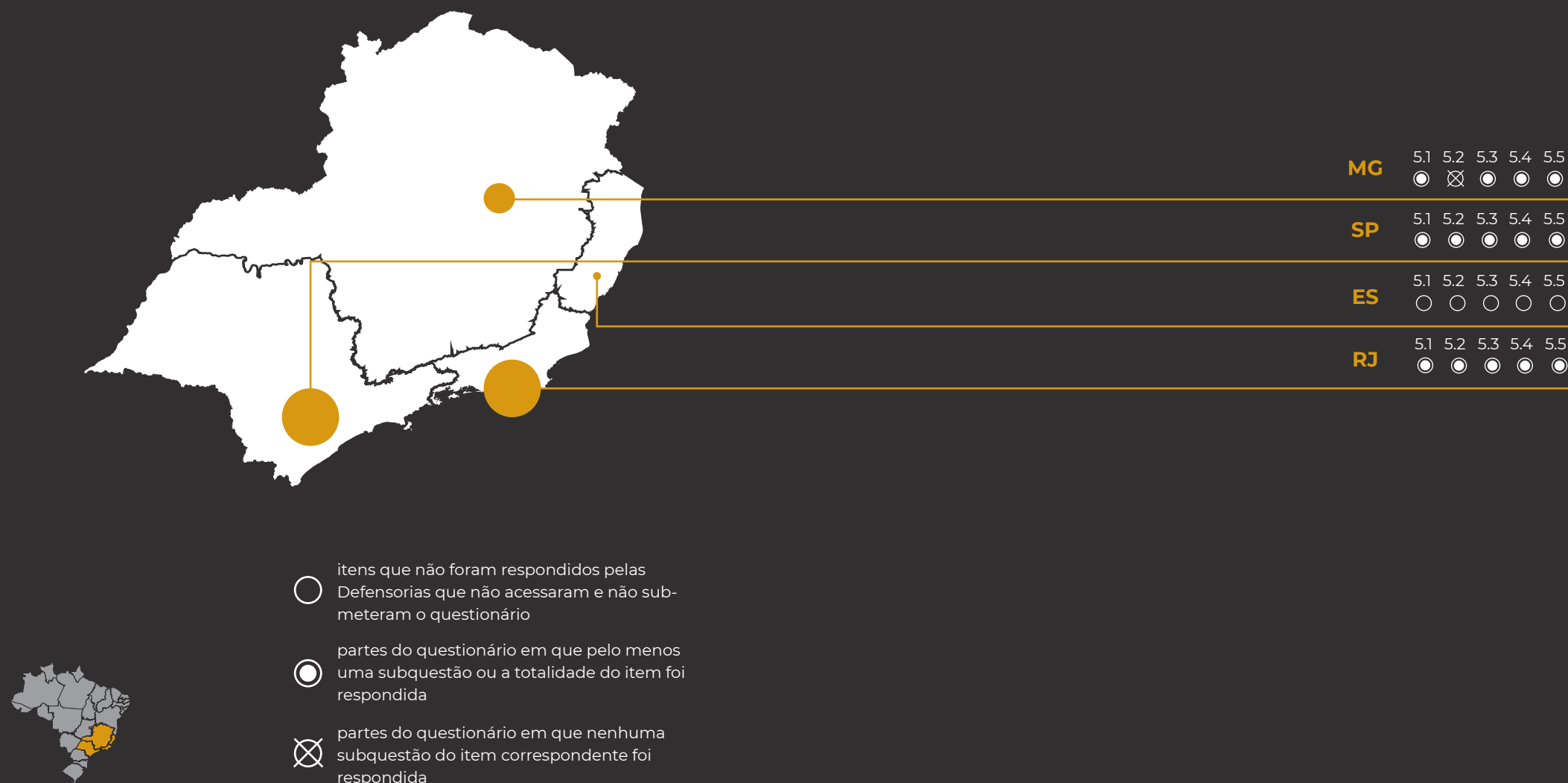
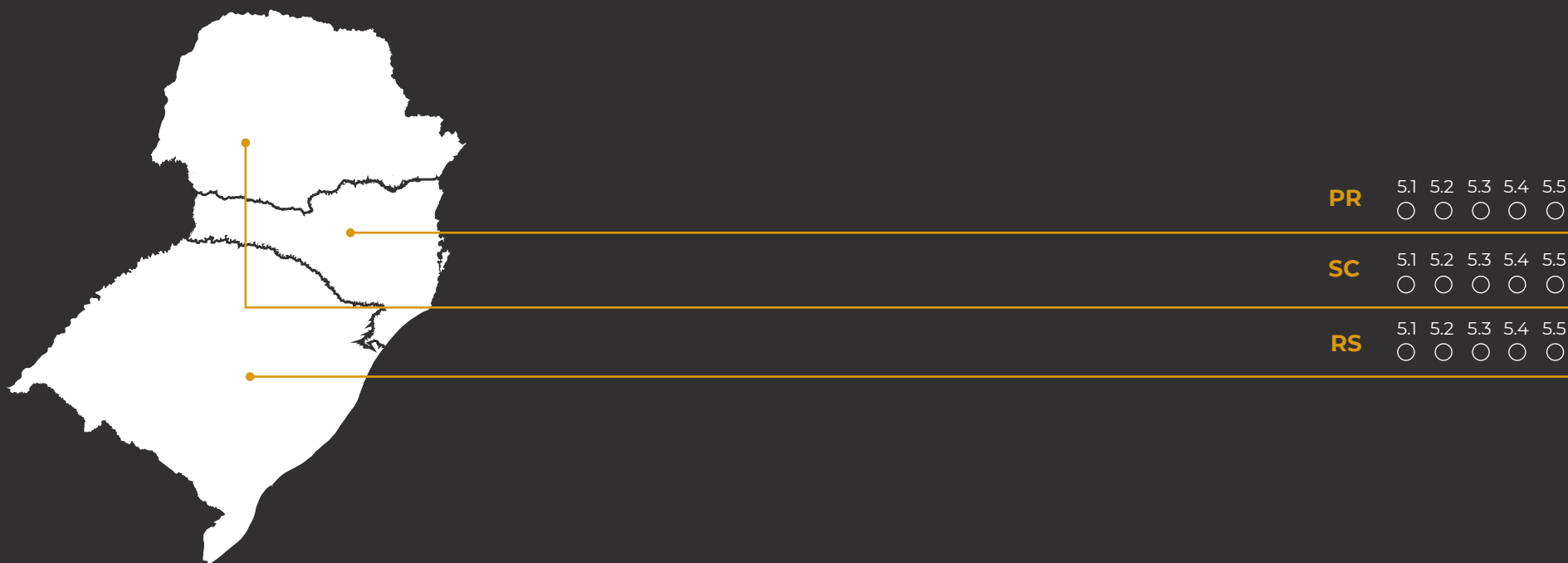


TABELA 22

Respostas ao “Item 5 – Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 22

Respostas ao “Item 5 – Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”



TABELA 23

Representação aos sistemas internacionais de proteção de direitos humanos; ações civis públicas; audiências públicas e questões raciais

	Representação ao Sistema ONU ou Sistema Interamericano	Quantas representações	ACP sobre questão racial	Audiências Públicas sobre funções institucionais	Audiências públicas sobre questões raciais
AM	Não	X	Não	Não	N/I
CE	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
MG	Sim	N/I	Sim	Sim	Sim
MS	Não	X	Não	N/I	N/I
PA	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
RJ	Sim	5*	Sim	Sim	Sim
RN	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I

RO	Sim	3*	Não	Não	N/I
RR	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
SE	N/I	X	N/I	Não	N/I
SP	Sim	5*	Não	Sim	Sim
TO	Sim	1*	N/I	Sim	Sim

As Defensorias Públicas do Amazonas, do Mato Grosso do Sul e de Sergipe informaram que não representaram aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos (Sistema ONU ou Sistema Interamericano).

A Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais e de Rondônia informam que já representaram aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, mas não especificaram as ações.

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro informa que já representou aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos com ações que envolviam questões relacionadas a Direitos Humanos, Direitos da Criança e do Adolescente, Sistema Carcerário (duas vezes) e Saúde.

A Defensoria Pública de Rondônia informa que já representou aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos com ações que envolviam questões relacionadas a direitos humanos e sistema carcerário.

A Defensoria Pública de São Paulo informa que já representou aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos com ações que envolviam questões relacionadas a sistema carcerário, medidas socioeducativas/juventude e internação; sexualidade e violência contra as mulheres.

A Defensoria Pública do Tocantins informa que já representou aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos com ações que envolviam questões relacionadas a “Terra e Território”.

As Defensorias Públicas do Amazonas, do Mato Grosso do Sul, de Rondônia e de São Paulo informaram que não promoveram, na atual gestão, ações civis públicas a fim de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos relacionados às temáticas da raça.

A Defensoria Pública de Sergipe e de Tocantins não informaram se promoveram, na atual gestão, ações civis públicas a fim de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos relacionados às temáticas da raça.

A Defensoria Pública de Minas Gerais informa que promoveu, na atual gestão, ações civis públicas a fim de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos relacionados às temáticas da raça, tendo citado “valores de tarifas de transportes coletivos, apresentação de custodiados, entre outros”.

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro informa que promoveu, na atual gestão, ações civis públicas a fim de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos relacionados às temáticas da raça e cita como “exemplos de ações que abordaram o racismo estrutural ou institucional promovidas desde 2015 (gestão do DPG André Castro): 1) TAC Fazenda Santa Eufrasia (Volta Redonda – atuação em parceria com o MPF para combater práticas racistas nas fazendas que exercem atividades turísticas no Vale do Café); 2) Ação possessória tendo por objeto o território do Quilombo Santa Justina e Santa Izabel, em Mangaratiba; 3) Recomendação ao DETRAN RJ para possibilidade de utilização de elementos da estética negra na fotografia da carteira de identidade (atuação em parceria com a Comissão de Igualdade Racial na OABRJ); 4) Embargos de terceiros coletivo no processo de obrigação de fazer promovido contra a liderança quilombola Luiz Sacopã (atualmente está sendo discutida parceria com o pesquisador Ronaldo Lobão – UFF, a fim de promover uma nova ação coletiva); 5) Ação Civil Pública contra o Estado do Rio de Janeiro para a garantia dos pagamentos da bolsa permanência dos estudantes cotistas da UERJ; 6) Ação Civil Pública sobre Operações Policiais na Favela da Maré; 7) Habeas Corpus Coletivo contra buscas domiciliares na Favela do Jacarezinho; 8) Habeas Corpus Coletivo

contra buscas domiciliares na Favela da Cidade de Deus; 9) Ação Civil Pública sobre a invasão de domicílios no Complexo do Alemão.”

As Defensorias Públicas do Amazonas, de Rondônia e de Sergipe informaram que não convocaram nos últimos dois anos audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais.

A Defensoria Pública de Minas Gerais informou ter convocado, nos últimos dois anos, audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais, citando a área de “direitos humanos, entre outras”.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou ter convocado, nos últimos dois anos, audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais, citando a área de “direitos humanos, violência institucional, direito e moradia, segurança pública”.

A Defensoria Pública de São Paulo informou ter convocado, nos últimos dois anos, audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais. Especificou que “[a] Defensoria Pública promove, a cada dois anos, Ciclos de Conferências em todo o Estado de São Paulo, nos quais a sociedade civil participante formula propostas sobre os temas de atuação da instituição como um todo e, mais especificamente, de seus Núcleos Especializados. Ademais, foram promovidas as seguintes audiências públicas:

- Dados, subsídios, informações, sugestões, críticas, propostas e especialmente (sic) promover a conscientização sobre a violência obstétrica com a divulgação de medidas e ações para a melhoria e humanização dos serviços de saúde na assistência ao parto. – HIV/AIDS (sic) para debater a recente mudança no Protocolo Clínico e Diretriz Terapêutica do SUS que restringiu a solicitação e a realização de exames de contagem de linfócitos CD4 a partir de determinada

situação clínica de pessoas com HIV, independentemente da análise concreta do caso pelo profissional de saúde e da relação médico paciente. – O fornecimento de água e energia-elétrica nos assentamentos informais. – Dados, subsídios, informações, sugestões e críticas sobre a atuação do Grupo de Intervenção Rápida nos presídios paulistas, com vistas a possibilitar a atuação da Defensoria Pública no sentido de pôr fim às violações praticadas pelo referido grupamento; - A gentrificação das áreas centrais da cidade de São Paulo; - O movimento de expulsão da população de baixa renda do centro de São Paulo; - Política mães em cárcere; - Processo Transexualizador do SUS no Estado de São Paulo; - Obtenção de insumos para futura atuação judicial em face de eventuais abusos relativos à atuação da Guarda Civil Metropolitana e da Polícia Militar do Estado de São Paulo na região conhecida como “Cracolândia”, que teriam gerado violação à integridade física e/ou psíquica das pessoas que frequentam o lugar a qualquer título, ou que transitam pelas redondezas”.

A Defensoria Pública de Tocantins informou ter convocado, nos últimos dois anos, audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais. Especificou que “[e]m 06 de março de 2017 houve Audiência Pública para discussão acerca da Proposta de Resolução para Reorganização e Redimensionamento de Núcleos da DPE-TO (NADEP – Assistência e Defesa ao preso; NDDH – Defesa dos Direitos Humanos; DPAGRA – Defensoria Pública Agrária; NUDECA – Direitos da Criança e Adolescente; NUDEM – Defesa dos direitos da Mulher; NUDECON – Defesa do Consumidor; NUMECON – Mediação e Conciliação; NUAMac – Núcleo Aplicado das Minorias e Ações Coletivas; NUJURI – Tribunal do Júri; NUSA – Defesa da Saúde.

A Defensoria Pública de Tocantins informou ter realizado em 10 de novembro de 2016 audiência pública sobre Ações Afirmativas e Garantia da Igualdade Racial.

A Defensoria Pública do Amazonas não respondeu quais audiências públicas promovidas nos últimos dois anos discutiram direta ou indiretamente a questão racial.

A Defensoria Pública de Minas Gerais informou ter promovido, nos últimos dois anos, audiências públicas que discutiram direta ou indiretamente a questão racial, citando “audiência pública na assembleia com presença de Defensores Públicos”.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informou ter promovido, nos últimos dois anos, audiências públicas que discutiram direta ou indiretamente a questão racial, citando a “ocupação de casas dos moradores do Complexo do Alemão pela Polícia; intervenção federal no Estado do Rio de Janeiro; violência institucional contra a juventude”.

A Defensoria Pública de São Paulo informou ter promovido, nos últimos dois anos, audiências públicas que discutiram direta ou indiretamente a questão racial, citando que “um dos eixos de discussão dos Ciclos de Conferências é “Diversidade e Igualdade Racial” e que “No último Ciclo de Conferências, realizado em 2017, foram eleitas cinco propostas deste eixo”. A Defensoria Pública de São Paulo não informou, contudo, quais foram as propostas eleitas.

As Defensorias Públicas do Rio Grande no Norte e de Roraima não responderam aos questionamentos sobre atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção.

A ex-ouvidora da Defensoria Pública da Bahia, Vilma Reis, destaca a “questão prisional”, diretamente ligada à “guerra às drogas” e ao debate do “genocídio da juventude negra” como questões centrais

que devem entrar como pauta privilegiada nas Defensorias Públicas. Para ela, ‘essa questão tem nos custado a vida’:

A questão prisional, por mais que esteja colocada em várias questões. Eu sinto que hoje, a chamada guerra às drogas está totalmente atravessada pela questão racial. (...) a política de direitos humanos, encarceramento, tudo isso são indicadores que apontam para o incremento da força da chamada guerra às drogas. (...) Mesmo sendo a Defensoria Pública essa força no sistema de justiça, não quer dizer que nas Defensorias do país tenham o fato resolvido de que todo mundo, por exemplo, é a favor da descriminalização das drogas, do enfrentamento, ou mesmo no campo mais radical, do abolicionismo penal, da descriminalização das drogas.

Os estados todos estão implementando políticas de segurança pública que só vão dar em mais angústia social. (...) como fica a política de drogas no país que é atravessado pelo superencarceramento, e todas atravessados por raça. (...) O carro chefe da criminalização da política de drogas tá aqui. Sistema carcerário, negação dos Direitos Humanos...

Nesse sentido observamos que, apesar de a área criminal, o sistema prisional, a política de drogas e o enfrentamento a questões institucionais aparecerem como temáticas importantes para atividades de formação, as Defensorias Públicas em geral ainda não pensam atuações coletivas de maneira estratégica com relação a essas temáticas, sobretudo a temática da “política de drogas”, dentro e fora da Defensoria.

Considerações analíticas

A atuação das Defensorias Públicas Estaduais ainda é predominantemente individual. A atuação institucional em conflitos coletivos, em

ações civis públicas e no sistema interamericano ainda é incipiente. Percebemos que esta atuação coletiva se dá predominantemente nos Estados em que há a existência de núcleos especializados e o oferecimento de cursos e formações, como nas Defensorias Públicas de Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo e Tocantins.

Considerações para ação

- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem pensar estratégias para compartilhar materiais e experiências a respeito das formações e da atuação em ações civis públicas, bem como em outras ações coletivas extrajudiciais, ações constitucionais e no sistema interamericano;
- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem promover estudos de casos sobre situações específicas relacionadas às demandas que chegam à Defensoria;
- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem sistematizar e proporcionar o acesso a informações dos casos em que atua para os seus usuários e para a sociedade em geral;
- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem avaliar a possibilidade de também representar junto aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos (Sistema ONU ou Sistema Interamericano).
- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem promover ações civis públicas para abordar questões raciais e questões incidentais que trazem a temática racial como fator determinante, a partir e com setores de sociedade civil para a construção da expertise sobre a temática racial;
- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem promover audiências públicas sobre suas funções institucionais e a sua execução;

- » - As Defensorias Públicas dos Estados devem promover audiências públicas periódicas e propositivas sobre as questões raciais;
- » - O enfrentamento ao racismo deve ser considerado pauta institucional para as Defensorias Públicas dos Estados (prevista no orçamento, nos planos de trabalho, com recursos humanos, administrativos e financeiros direcionados para tal).

PARTE VI

Núcleos especializados

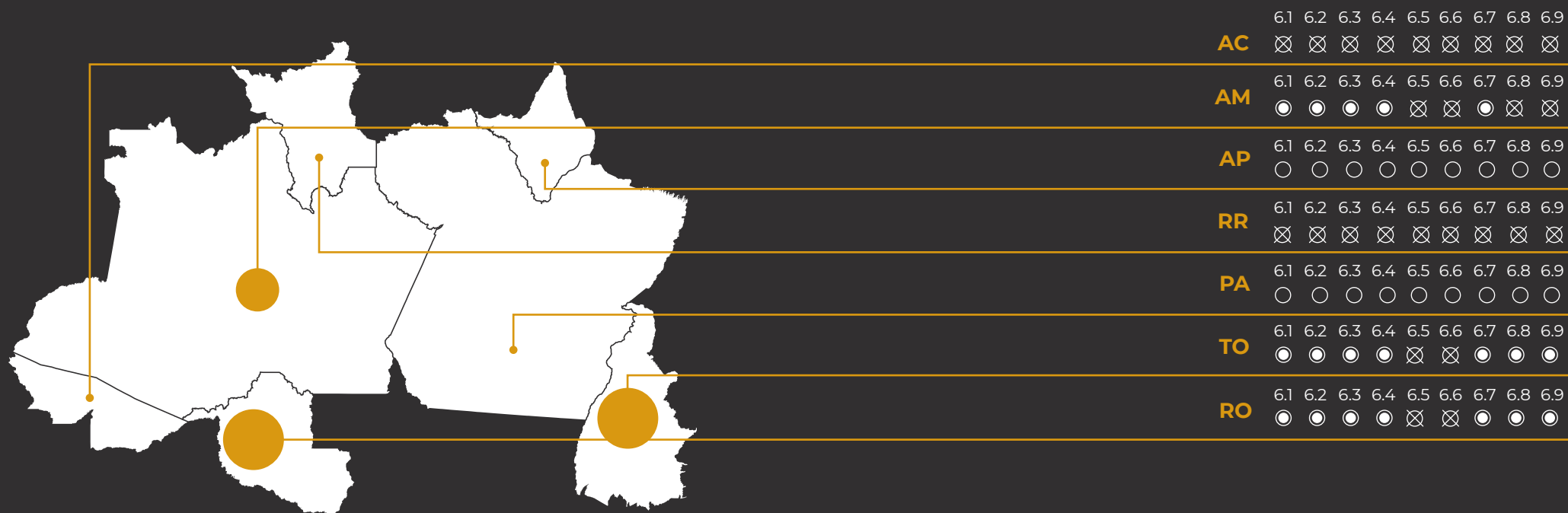
Na sexta parte do questionário “VI – Núcleos especializados”, inquiremos às Defensorias Públicas Estaduais os seguintes questionamentos:

- 6.1) A Defensoria Pública do Estado possui núcleos de atuação e núcleos especializados?
- 6.2) A Defensoria Pública do Estado conta com núcleo especializado de combate ao racismo e promoção de igualdade racial?
- 6.3) Em caso negativo, para onde são encaminhadas as questões de combate ao racismo e promoção da igualdade racial?
- 6.4) Em caso positivo, qual a estrutura de funcionamento do núcleo?
- 6.5) Composição do núcleo
- 6.6) Com relação ao quadro de servidores
- 6.7) O núcleo tem atuação coletiva?
- 6.8) Quais as principais ações do núcleo nos últimos dois anos?
- 6.9) Quais as principais ações coletivas ajuizadas pelo núcleo nos últimos dois anos?

Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 6. Os números correspondem aos subitens da questão 6 (que varia do 6.1 ao 6.9).

TABELA 24

Respostas ao “Item 6 – Núcleos especializados”

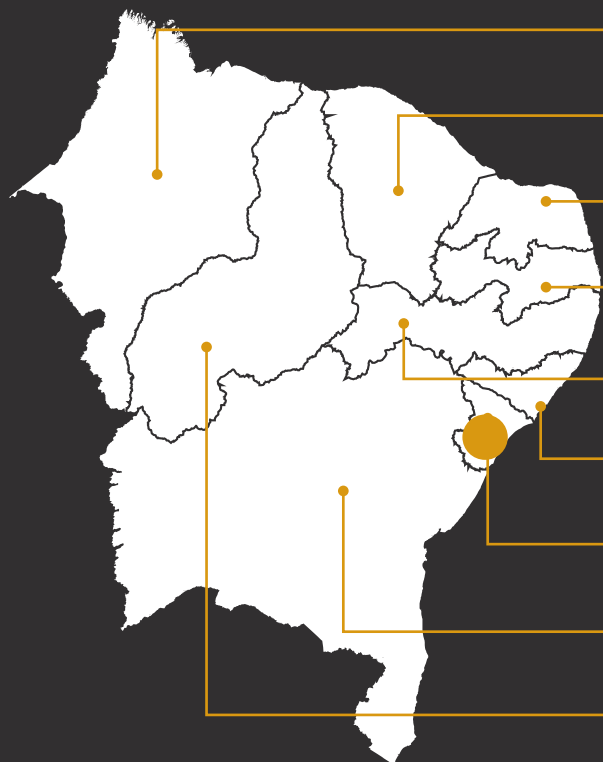


- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ☒ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 24

Respostas ao “Item 6 – Núcleos especializados”



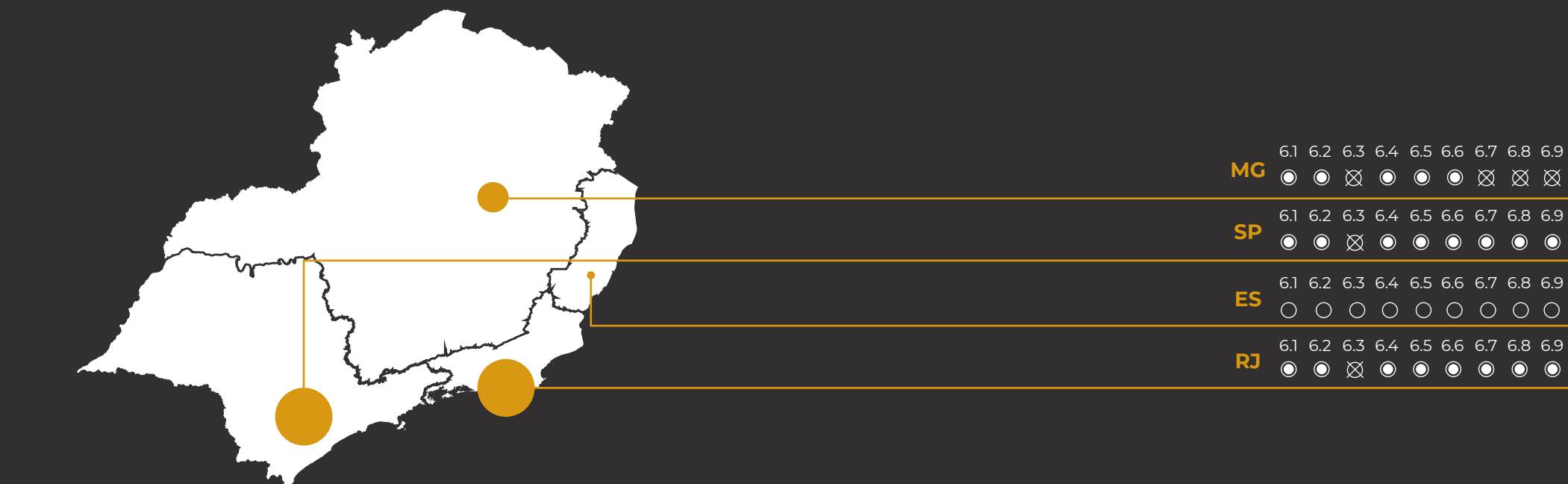
	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9
MA	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
CE	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
RN	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PB	○	○	○	○	○	○	○	○	○
PE	○	○	○	○	○	○	○	○	○
AL	○	○	○	○	○	○	○	○	○
SE	●	●	⊗	●	●	⊗	●	⊗	⊗
BA	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
PI	○	○	○	○	○	○	○	○	○

- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 24

Respostas ao “Item 6 – Núcleos especializados”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 24

Respostas ao “Item 6 – Núcleos especializados”



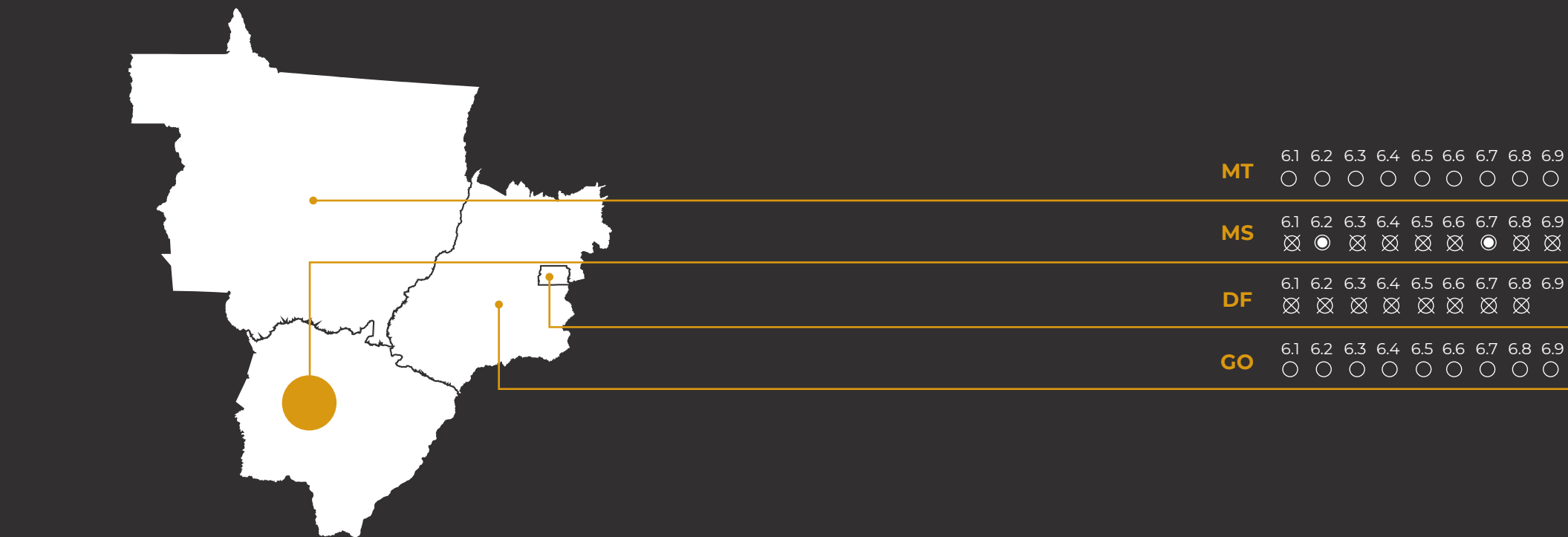
PR	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 24

Respostas ao “Item 6 – Núcleos especializados”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



Perguntamos às Defensorias Públicas se possuíam núcleos de atuação ou núcleos especializados e se possuíam núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial. Formulamos a tabela a seguir com as respostas:

TABELA 25

Núcleos especializados e Núcleos de combate ao racismo

	Possui Núcleos de atuação ou Núcleos Especializados	Possui núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial	Temática racial subincluída em outro núcleo	Temática trabalhada (com ou sem a existência de núcleo específico)
AM	Sim	Não	Sim	Não
CE	N/I	N/I	N/I	N/I
MG	Sim	Não	Sim	Sim
MS	N/R	Sim	N/I	N/I
PA	N/I	N/I	N/I	N/I
RJ	Sim	Sim	Não	Sim
RN	N/I	N/I	N/I	N/I
RO	Sim	Não	Sim	N/I
RR	N/R	N/R	N/I	N/I
SE	Sim	Não	Não	Não
SP	Sim	Sim	Sim	Sim
TO	Sim	Não	Sim	Sim

O panorama geral indica que, em boa parte das Defensorias Públicas, a questão racial está sendo deslocada para a área de Direitos Humanos. As Defensorias Públicas do Rio Grande no Norte e de Roraima não responderam aos questionamentos sobre os núcleos especializados. Apenas as Defensorias Públicas do Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo informaram possuir núcleos especializados de combate ao racismo e promoção da igualdade racial e afirmaram que os núcleos possuem atuação coletiva.

A Defensoria Pública do Mato Grosso do Sul informou que possui núcleo especializado de combate ao racismo e a promoção da igualdade racial; contudo, não nos informou qual seria o núcleo e nem disponibilizou dados referentes à sua estrutura e atuação. Verificamos no site da instituição a existência do Núcleo Institucional de Promoção e Defesa dos Povos Indígenas e da Igualdade Racial e Étnica^[6].

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro também informou possuir um núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial, o Núcleo contra a Desigualdade Racial (NUCORA). A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informa possuir como núcleos de atuação ou núcleos especializados os de: Terras e habitação; Loteamentos; Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente; Direitos Humanos; Atendimento à Pessoa com Deficiência; Atendimento à Pessoa Idosa, Desigualdade Racial; Diversidade Sexual e Direitos Homoafetivos; Direitos da Mulher; Consumidor; Sistema Penitenciário; Cadeias Públicas e apoio ao Preso Provisório; Audiências de Custódia; Fazenda Pública.

O núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial do Rio de Janeiro conta com a colaboração de uma defensora pública, dois servidores e três estagiários e é coordenado por Lívia Miranda Muller Drummond Casseres, mulher preta, de 32

[6] Disponível em: <http://www.defensoria.ms.gov.br/nupiir>

anos. A Defensoria informa que as funções do Núcleo são “prestar assistência jurídica aos envolvidos e/ou grupos discriminados em razão de raça/cor, descendência, origem nacional ou étnica, tais como os negros os indígenas, os remanescentes de comunidades quilombolas, dentre outros”. Informa ainda que as principais ações do Núcleo são no campo da violência institucional e racismo. Aponta as “[a]ções coletivas relacionadas a práticas institucionalmente racistas dos órgãos de segurança pública do Rio de Janeiro como as principais ações coletivas ajuizadas pelo núcleo nos últimos dois anos”.

A Defensoria Pública de São Paulo informa possuir núcleos especializados de Cidadania e Direitos Humanos; Diversidade e Igualdade Racial; Direitos do Consumidor; Direitos da Pessoa Idosa e da Pessoa com Deficiência; Habitação e Urbanismo; Infância e Juventude; Segunda Instância e Tribunais Superiores; Direitos das Mulheres e; Situação Carcerária.

A Defensoria Pública de São Paulo informou que possui núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial. Verificamos, contudo, que as ações do Núcleo de Combate à Discriminação, Racismo e Preconceito (NCDRP) subincluem a temática racial com relação às temáticas de diversidade de gênero, como podemos observar na descrição, a seguir, das ações do Núcleo.

O Núcleo especializado de Diversidade e Igualdade Racial de São Paulo possui atuação coletiva e conta com 2 defensores públicos, 3 servidores e 5 estagiários e é coordenado por Isadora Brandão Araújo da Silva, mulher preta de 30 anos. A Defensoria informa que o Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial (NUDDIR) possui atualmente 265 (duzentos e sessenta e cinco) procedimentos administrativos em andamento, bem como 333 (trezentos e trinta e três) protocolos abertos/expedientes administrativos, sendo que, desses últimos, 4 (quatro) em andamento

para acompanhamento de projetos de lei que versam sobre temática afeta ao Núcleo. Destacam-se como principais ações: 333 novos atendimentos, sendo que destes 67 contaram com presença do Centro de Atendimento Multidisciplinar. Dentre as principais temáticas tem-se – Combate às discriminações – transfóbica, homofóbica e racial. – Questões relacionadas à saúde física e mental, tanto no âmbito familiar, quanto no trabalho. – Uso do nome social e orientações sobre a retificação do nome em documentos. – Não foram propostas ações coletivas. Todavia, há três procedimentos administrativos em andamento buscando solucionar pela via administrativa conflitos relativos a direitos coletivos, como o de uso de nome social em bilhetes de passagens, um contra o então candidato à prefeitura de Andradina em 2016 e alterações no Protocolo Clínico de Diretrizes Terapêuticas para o manejo do HIV em adultos e novos critérios adequados para determinação de realização de exames no SUS; os representantes do Núcleo participaram de diversas reuniões com órgãos do Poder Público federal, estadual e municipais, dentre as quais destacam-se o Fórum Inter-Religioso do Estado de São Paulo para uma Cultura de Paz e Liberdade de Crença, a reunião aberta no Conselho Federal de Medicina para tratar de nova normativa técnica acerca do processo transexualizador em Brasília e a reunião com a sede no Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS – UNAIDS em Brasília. Vale destacar a participação na audiência pública de “Políticas de financiamento para a AIDS”, de iniciativa da Dep. Maria Lúcia Amary, na Assembleia Legislativa do Estado de SP. O Núcleo organizou três grandes eventos no ano de 2017, com presença de grande público em todos eles. Os eventos foram: “Estéticas, modismos, identidades negras e apropriação cultural: sobre turbantes, cabelos, privilégios e violências”, ocorrido em maio; “Visibilidade Lésbica: Direitos e Políticas Públicas”, ocorrido em agosto no dia da visibilidade lésbica e o “Transexualidade e o Diálogo com os Saberes: do Experiencial ao Direito, passando pelo

Serviço Social, Psicologia e Medicina”, ocorrido em julho. Ademais, destacam-se as ações de implementação das propostas aprovadas no V Ciclo de Conferências da Defensoria Pública do Estado de São Paulo. – Buscar a aplicação e pressionar o Estado de São Paulo para o cumprimento das Leis nº 11.645/08 e 10.639/03^[7], que preveem a obrigatoriedade do ensino [de] história e cultura afro-brasileiras e indígenas nas escolas. – Fomentar políticas públicas de formação inicial e continuada de professores e gestores educacionais na área de combate ao preconceito, racismo e discriminação. – Exigir o cumprimento dos artigos 68, 215, 216 e 231 da Constituição Federal, na busca da proteção das comunidades tradicionais (populações negras, quilombolas, caiçaras, indígenas, caboclos e ciganos), especialmente por meio da regularização fundiária de seus territórios e da proteção da cultura e atividades destas, como pesca artesanal, roça coivara e artesanato. – Cobrar a implantação e implementação das políticas nacionais referentes à população negra, principalmente a política nacional de saúde integral da população negra. – Acompanhar e pressionar permanentemente os serviços que oferecem o processo transexualizador, especificamente as cirurgias, reivindicando a sua descentralização, especialmente dos acompanhamentos endocrinológicos e psicológicos, nos âmbitos público e privado. – Fazer avaliação financeira individual para os casos em que o/a usuário/usuária sofra qualquer discriminação dentro de seu núcleo familiar (em razão de sua orientação sexual, identidade de gênero, opção religiosa, entre outros).

A Defensoria Pública de São Paulo informa ainda que as principais ações coletivas ajuizadas pelo núcleo de Diversidade e da Igualdade Racial foram a PA nº 11/2016 – Discriminação homofóbica – Contra

[7] Com a reforma do Ensino Médio, as leis nº 11.645/08 e 10.639/03 deixaram de ser obrigatórias, e os currículos das escolas podem ser organizados sem os conteúdos previstos pelas leis.

irmãos Piólogo e a Ação Civil Pública Processo Judicial nº 1059191-91.2016.8.26.010^[8].

A Defensoria Pública de Minas Gerais informou que possui núcleo especializado de combate ao racismo e a promoção da igualdade racial. Contudo, verificamos que a referida Defensoria não possui um núcleo específico, mas uma Defensoria Especializada em Direitos Humanos, Coletivos e Socioambientais (DPDH), que subinclui a temática racial em suas atividades^[9].

A Defensoria Especializada em Direitos Humanos, Coletivos e Socioambientais (DPDH), que em tese se responsabiliza pelas questões relacionadas ao combate ao racismo e promoção da Igualdade racial de Minas Gerais, conta com a colaboração de dez defensores públicos, dois servidores e dois estagiários. Este núcleo é coordenado por Aylton Rodrigues Magalhães (raça/cor do coordenador do Núcleo não foi informada). A Defensoria Pública de Minas Gerais também informa possuir como núcleos de atuação ou núcleos especializados: Saúde, NUDEM (direitos da mulher), Direitos Humanos, Infância e Juventude.

A Defensoria Pública de Sergipe informou que possui núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial. No entanto, verificamos que a referida Defensoria não possui um núcleo específico para tratar a temática, mas um Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos e Promoção da Inclusão Social, que possivelmente subinclui a temática^[10]. Ele conta com a colaboração de 4 defensores públicos e é coordenado por Sérgio Barreto Moraes, homem de 45 anos cuja raça/cor não foi informada

[8] Processo não encontrado.

[9] Disponível em <https://www.defensoria.mg.def.br/servicos/carteira-de-servicos/direitos-humanos/>

[10] Disponível em: https://www.defensoria.se.def.br/?page_id=12208

A Defensoria Pública de Sergipe informa possuir núcleos especializados de Flagrante Delito e Acompanhamento a Presos Provisórios; Execução Penal; Inquérito Administrativo; Defesa dos Direitos da Mulher; Direitos do Consumidor; Direitos da Criança e do Adolescente; Direitos Humanos e Inclusão Social; Saúde; Primeiro Atendimento e Movimentos de Bairro.

A Defensoria Pública do Amazonas, de Rondônia e do Tocantins não possuem núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial. No Amazonas as questões correspondentes ao tema são encaminhadas à Defensoria Especializada na Promoção e Defesa de Direitos Humanos. A Defensoria Pública do Amazonas informa possuir como núcleos de atuação ou núcleos especializados de: Interesses Coletivos, Saúde, Direitos Humanos, Flagrantes Criminais, Atendimento ao Consumidor, Atendimento Fundiário, Atendimento à Mulher Vítima de Violência Doméstica, Infância e Juventude Civil e Atendimento ao Idoso.

A Defensoria Pública de Rondônia informa que não possui núcleo específico de combate ao racismo e promoção da igualdade racial e que “encaminha as questões relativas à temática para o núcleo de tutela coletiva/Direitos Humanos, e, sendo demanda individual, para a defensoria com atribuição”. A Defensoria Pública de Rondônia informa possuir Núcleos especializados de Tutela Coletiva; Direitos Humanos; Sistema Prisional; Mulher Vítima de Violência Doméstica.

A Defensoria Pública de Tocantins informa que não possui núcleo especializado de combate ao racismo e promoção da igualdade racial e que encaminha as questões relativas ao tema ao Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos (NDDH). A Defensoria Pública do Tocantins informa possuir Núcleo especializado de Defesa da Saúde – NUSA, Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente – NUDECA, Núcleo Especializado de Direitos Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos; Núcleo espe-

cializado de promoção e defesa dos Direitos da Mulher – NUDEM, Núcleos de Mediação e Conciliação – NUMECOM; Núcleos Aplicados das Minorias e Ações Coletivas – NUAmac's. Coletivo Permanente tendo como objetivo a discussão das questões de sexualidade e gênero. Núcleos itinerantes, Núcleo da Defensoria Pública Agrária – DPAGRA. Núcleo de Defesa do Consumidor, Núcleo do tribunal do Júri – NUJURI; Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos – NDDH e Núcleo de Assistência e Defesa ao Preso – NADEP.

A Defensoria Pública de Tocantins informa que as principais ações do núcleo de Defesa dos Direitos Humanos – NDDH nos últimos dois anos foram a realização de eventos de formação e promoção dos direitos humanos, com especial ênfase na igualdade racial; desenvolvimento de projetos que atendem as orientações do SINAPIR; integração efetiva e fortalecimento dos Conselhos de Direitos, entre eles com CEP/TO; atendimentos coletivos e individuais.

A Defensoria Pública de Tocantins informa que as principais ações coletivas ajuizadas pelo núcleo de Defesa dos Direitos Humanos – NDDH foram: Ação Civil pública sobre veiculação de imagens de presos; Ação Civil Pública para a construção da ponte que dá acesso a Povoado Mumbuca (quilombola); Ação Civil Pública para resolução de demanda referente a esgoto da casa da Unidade Prisional Feminina; Mandado de Segurança Coletivo sobre transferência de presos; Ação Civil Pública sobre regularização do Setor União Sul; Ação Civil Pública sobre dano moral coletivo em caso de execução de presos em Colmeia/TO; Ação Civil Pública sobre aluguel social para familiares de baixa renda desocupadas de prédios da prefeitura de Palmas.

Considerações analíticas

Os núcleos possuem não só a função de oferecer atendimento individual aos usuários da Defensoria Pública dos Estados, mas é alicerce importante para o desenvolvimento e amadurecimento das ações da própria Defensoria, podendo/devendo realizar um trabalho de amadurecimento das pautas dentro da própria instituição, como um trabalho de litigância estratégica em casos coletivos e até mesmo pautar incidência legislativa junto aos órgãos competentes.

Essa realidade nos convida a problematizar a ausência de uma estrutura específica e de dados para o aperfeiçoamento do enfrentamento ao racismo dentro e fora da instituição. Os núcleos especializados de enfrentamento ao racismo e promoção de igualdade racial devem ser tidos como instrumentos de ação afirmativa pelas Defensorias Públicas, de modo que a preocupação com a questão racial também deva ser observada em todas as outras instâncias da instituição, observada a organização e a cultura institucional da Defensoria.

É possível observar que as atividades de formação disponibilizadas pelas Defensorias Públicas dos Estados relacionam-se com a existência de núcleos específicos que desenvolvem atividades relacionadas aos temas dessas atividades de formação. Também é possível observar que a atuação das Defensorias Públicas em conflitos coletivos se dá nos casos em que existem núcleos que desenvolvem as temáticas, o que nos leva a pensar que, de alguma maneira, a existência de núcleos e a realização de formações corroboram a atuação dos defensores públicos nas ações coletivas.

Apenas as Defensorias Públicas de Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo possuem núcleos especializados de combate ao racismo e promoção da igualdade racial, sendo esta questão nitidamente subincluída no núcleo de São Paulo. A Defensoria Pública

do Mato Grosso do Sul não nos ofereceu elementos para avaliar a atuação do Núcleo. Em regra, a questão racial aparece subincluída em núcleos de Direitos Humanos.

Vilma Reis destaca, sobre o funcionamento dos núcleos especializados, a necessidade de assumir explicitamente uma política racial dentro da instituição. Além disso, os instrumentos de ação precisam estar institucionalizados nos núcleos de modo que os funcionários possam colocá-los em prática ainda que haja mudança de gestão. A gestão do núcleo deve ser vista de maneira estratégica e não apenas como uma questão de promoção dentro da carreira, sem que haja afinidade ou compromisso social com a temática. Por exemplo:

Eu fiquei pensando assim, tinha todas as condições, e eu fiquei pensando assim, poxa, eu acho que ele está morrendo na praia... Porque você não pode criar só estruturas burocráticas. Eu não sei se o problema tá nessa questão da promoção... deve ser assim também na Defensoria de outros Estados... quem tá na fila vai ocupar aquele lugar, porra, não pode ser assim. A gente tá criticando a Vara de Violência doméstica porque promove dessa forma, o juiz que tá na fila vai para a vara. Não tem nenhuma afinidade. O cara às vezes, ele é um adversário da Lei Maria da Penha, e ele é promovido e vai para a Vara. Principalmente porque essas são varas hiper especializadas e ela só tem ou na capital ou em cidades pontos.

Núcleo de Combate ao Racismo da Defensoria Pública do Rio de Janeiro (NUCORA)

A coordenadora do Núcleo de Combate ao Racismo da Defensoria Pública do Rio de Janeiro (NUCORA), Lívia Casseres, nos forneceu mediante entrevista algumas informações sobre a estruturação e atuação do Núcleo. De acordo com a defensora pública:

O NUCORA foi criado em 2014, então é um Núcleo relativamente novo, e acho que foi criado muito por conta do ativismo pessoal do Defensor Público Geral da época, que se aproximou de alguns segmentos específicos do movimento negro, de alguns atores do próprio sistema de justiça que são militantes do movimento negro, da OAB, do tribunal de justiça, e ele puxou essa pauta para si. Eu tenho uma memória da atuação do ex Defensor Público Geral com o movimento negro, o Doutor Nilson Bruno, promovendo eventos, marchas que ele chegou a organizar e sediar na Defensoria. E teve a organização do Núcleo que ele inaugurou no último mandato dele, em março de 2014.

Esse núcleo, quando ele foi criado, ele não tinha um planejamento tão claro e ele não teve uma coordenação exclusiva. Então ele era coordenado da mesma pessoa que coordenava o Núcleo de Direitos Humanos como um todo, acumulava uma série de funções. Então não ficou muito estabelecida de início a autonomia do NUCORA, as suas demandas, metodologias, práticas, etc. Ele ficou muito no plano formal, nesse início. Então, a demanda que começou a vir espontaneamente muito nesse início foi a demanda de crimes raciais, e práticas de racismo intersubjetiva, as pessoas procurando assistência para ação indenizatórias, para acompanhar a investigação policial penal de crimes contra honra motivados pela questão da raça/cor, e algumas pequenas demandas relacionadas a saúde e educação, tinham dois procedimentos, cada um sobre um desses temas, e um procedimento religiões, religiosidade, racismo religioso.

Só que todos os três, quando a gente assumiu aqui em abril de 2015, foi difícil entender como foi a construção dessas três atuações. Me pareceu que ficou uma coisa mais formal, mais burocrática. Ou seja, se escutou que essas eram pautas do movimento negro e foram expedidos ofícios já voltados a promover

tutela coletiva, por exemplo, na educação, ofícios dirigidos a todas as escolas dos 96 municípios do Estado do Rio de Janeiro perguntando se a lei 10.639 era cumprida. Só que, por exemplo, esses ofícios não tinham uma questão específica sobre o currículo das escolas, sobre a forma de implementar a lei, etc. Eram ofícios meio genéricos, que eu achei que talvez tenha faltado uma articulação com os profissionais do setor, com os militantes que tem uma história de atuação na área da educação. Então talvez, nesse momento ainda era um laboratório, um teste, uma experimentação... o Núcleo era muito jovem.

Então em 2015 eu acabei assumindo a coordenação, mas ainda de uma maneira muito precária, por conta de acumular também a coordenação do NUDIVERSIS. A mesma situação do meu colega anterior que me precedeu, ele acumulava a coordenação do NUCORA e do NUDEGE, na nova administração isso foi mantido, até 2018. Então de 2014 até 2018 não havia uma coordenação exclusiva para o NUCORA, então era um órgão que não tinha nenhum defensor, tinha o pedaço da atenção de uma coordenadora. A gente só conseguiu efetivamente criar uma coordenação um pouco mais efetiva em 2018, que chega uma colega nova para o campo da diversidade, coordenar o NUDIVERSIS (O núcleo das diversidades, direitos LGBT), e eu, apesar de continuar com funções no Núcleo de Direitos Humanos, consigo me concentrar mais agora em 2019 no núcleo contra a desigualdade racial. (...)

o Núcleo Contra a Desigualdade Racial só tem um órgão de atuação e hoje ainda tem o seguinte problema, a gente não tem exclusivamente uma pessoa atuando no NUCORA, ele é composto de uma coordenação, que é a que eu ocupo, e um órgão de atuação que seria o coordenado por mim, esse órgão não existe. O NUCORA tem hoje uma equipe exclusiva que tem um servidor, que é a Letícia Correia, e tem três estagiários oficiais,

mas na estrutura de cargos da Defensoria está previsto um órgão para ser ocupado por um Defensor, que é um órgão que está dividido entre sete pessoas que tem outras atribuições. Em um mundo ideal, deveríamos ter um titular e a coordenação, com dois defensores trabalhando, coordenando, se substituindo um ao outro. Essa é uma situação comum a outros núcleos, Nudiversis, Núcleo da pessoa idosa, é uma situação comum na Defensoria e nos nossos núcleos especializados é mais sério ainda porque em muitos deles não tem ninguém fixo. Eles são divididos.

Na nossa organização interna, como a Letícia está no NUDIVERSIS também e atua nos Direitos Humanos, a gente internamente se organizou para conseguir se especializar nas matérias, dentro da possibilidade que a Defensoria oferece. Hoje eu identifico que o grosso da demanda individual do NUCORA continua sendo atendimentos para situações de racismo intersubjetivo, mas ampliou bastante para outros tipos de discriminação racial ou experiências de racismo institucional, em situação relacionada com as temáticas de gênero... e tem a demanda por planejar melhor a atenção do NUCORA, isso não está estruturado.

Por exemplo, a gente tem os planos para esse ano (2019) de fazer atuações mais voltadas para o público interno e atuar como uma coordenadoria especializada mesmo, capacitando os defensores. Tem alguns temas que eu identifiquei, por exemplo, o preenchimento do "sistema verde" que está sendo utilizado pela defensoria agora tem o quesito racial e aí a gente já fez algumas reuniões, uma delas de audiência de custódia, e que os colegas demonstravam dificuldades. Eles não estão familiarizados com alguns conceitos, têm vergonha de perguntar, acham que estão constrangendo a pessoa presa se perguntar sobre isso e tal. Então é uma coisa que a gente tem como necessidade para esse ano de 2019 é capacitar os defensores e servidores no preenchimento

do quesito raça cor do “verde”. Porque também é uma novidade o “verde”. O programa está sendo implementado desde o ano passado. (...)

Outro grande tema que chega para o NUCORA é a violência institucional que é muito conectado com o Núcleo de Direitos Humanos. E aí tem várias vertentes de ações coletivas, de atendimentos individuais, de audiências públicas em que a gente pauta a questão do racismo. (...)

As demandas internas têm sido as ações mais estratégicas e ações coletivas. (...) Por exemplo, litigância internacional que a gente fez no ano passado. Teve um caso que envolvia tanto a intervenção quanto a violência institucional e a gente criou uma argumentação relacionada à questão racial, que envolvia isso e tudo mais... e uma parte dos direitos violados é o direito à não discriminação e a Denúncia do Estado pelas práticas de racismo institucional no campo da segurança e tudo mais. Então assim, acho que maioria das demandas são externas sim.

Lívia Casseres destacou dentre as principais ações do núcleo uma pesquisa realizada sobre o aborto, promovida juntamente com a Comissão da Mulher; o programa de Violência Institucional, que é um programa de Direitos Humanos; o protocolo de combate à tortura e uma pesquisa sobre “o elemento racial na prática da tortura” no Estado do Rio de Janeiro. Sobre o protocolo contra a tortura que está em processo de implementação Lívia Casseres explica:

É um protocolo que já está publicado desde o ano passado para atuação dos Defensores nos casos em que eles sejam comunicados de que aconteceu tortura contra a pessoa que está sendo atendida. Então a gente criou um banco de dados para monitorar a partir da audiência de custódia, tudo que é relatado em termos de tortura, pelos atendidos pela Defensoria. Então hoje a gente

está criando um fluxo de acompanhamento da investigação do ato da tortura e dos efeitos para dentro do processo, para dentro da defesa criminal, que a gente vai poder produzir teses por exemplo de ilicitude da prova, contaminação das provas, pedir o relaxamento da prisão da pessoa, pela prática da tortura. E o elemento racial é bem marcante nesse levantamento, porque tem um índice absurdo dentre os réus negros de prática de tortura. Tem uma certa diferença entre os tipos de violência que as pessoas privadas de liberdade estão sujeitas segundo a cor.

Ela destaca ainda que uma proposta foi levada à administração superior da Defensoria para que “a questão racial ocupasse uma coordenadoria na Defensoria, além do Núcleo especializado”. Para ela, é necessário:

inserir a questão racial no ponto de vista de todos os defensores públicos e conseguir trabalhar com esse olhar em qualquer atendimento que a defensoria preste e centralizar o racismo como um problema da defensoria. Um problema a ser trabalhado internamente e externamente, porque a posição do núcleo especializado é de órgão de atendimento, então ela vai servir para promover ações individuais, ações coletivas, produzir uma estratégia jurídica a serviço da sociedade com o olhar da questão racial.

Ela destaca também as dificuldades de exercer as atividades no Núcleo, sobretudo as relacionadas ao enfrentamento ideológico dos que questionam o combate ao racismo e até mesmo dos que questionam a própria existência do racismo. A defensora narra:

Eu acho que hoje a nossa grande dificuldade é um certo isolamento interno, não só do NUCORA, mas de outros núcleos especializados. Mas a gente percebeu que com os processos políticos do ano passado que diversos defensores consideram

problemático que a Defensoria veicule o Racismo como um foco das suas preocupações, se ocupe de uma agenda do movimento negro, por exemplo, isso é visto como uma politização indevida da Defensoria ou uma cooptação da Defensoria por um seguimento da sociedade. [...] É comum eu escutar que “tem núcleo pra tudo nessa defensoria, tem núcleo até de questão racial. Pra que é que existe isso? Esse núcleo é fictício”. Isso é super comum. (...) Questionando a própria existência do racismo.

Contudo, Lívia também reconhece os pontos positivos da existência do Núcleo para a contribuição com o trabalho e missão da Defensoria e destaca:

Acho que tem algumas construções políticas que a Defensoria Pública proporciona quando ela se deixa apropriar pela sociedade e se abre para a participação popular, para o controle social, para um planejamento participativo, acho que essas construções são um foco de resistência bem importante e fértil no sistema de justiça. (...) Eu acho que ela [a Defensoria Pública] pode proporcionar experiências de resistência dentro do sistema de justiça importantes, de serem instrumentalizadas para outros projetos de Democracia e de Justiça.

Considerações para ação

- » As Defensorias Públicas dos Estados devem atuar nas causas de enfrentamento ao racismo dentro e fora da instituição, visando a estrutura e organização institucional e também as ações institucionais voltadas para o atendimento aos usuários, sobretudo em ações coletivas, e também relacionadas à incidência estratégica e legislativa;

- » As Defensorias Públicas dos Estados devem criar núcleos especializados de combate ao racismo e promoção da igualdade racial para incidência estratégica interna e externa;
- » As Defensorias Públicas devem adotar o enfrentamento ao racismo como questão transversal em todos os seus núcleos;
- » As Defensorias Públicas que não possuem núcleos exclusivos de enfrentamento ao racismo devem estar atentas para que a temática racial não esteja sendo subincluída ou tratada com menor importância dentro do núcleo sob o qual esteja subordinada;
- » A Defensoria Pública de São Paulo deve observar possível problema da subinclusão da questão racial no núcleo de enfrentamento ao racismo.

PARTE VII

Produção de dados e pesquisa

Na sétima parte do questionário “VII – Produção de dados e pesquisa”, inquirimos às Defensorias Públicas Estaduais os seguintes questionamentos:

7.1) A Defensoria Pública do Estado promoveu/promove a produção e difusão de dados e pesquisas referentes à sua atividade?

7.2) Quais as principais temáticas desenvolvidas nos últimos dois anos?

- Direitos humanos: () Sim () Não

- Direitos da criança e do adolescente: () Sim () Não

- Sistema carcerário: () Sim () Não

- Medidas socioeducativas/juventude e prisão: () Sim () Não

- Saúde: () Sim () Não

- População de rua: () Sim () Não

- Promoção da igualdade racial: () Sim () Não

- Sexualidade: () Sim () Não

- Violência contra as mulheres: () Sim () Não

- Direitos das mulheres: () Sim () Não

- Cultura de povos indígenas e comunidades tradicionais: () Sim () Não

- Intolerância religiosa: () Sim () Não

- Terra e território: () Sim () Não

- Questões urbanas e moradia: () Sim () Não

- Idosos: () Sim () Não

- Pessoa com deficiência: () Sim () Não

- Consumidor () Sim () Não

- Política de drogas () Sim () Não

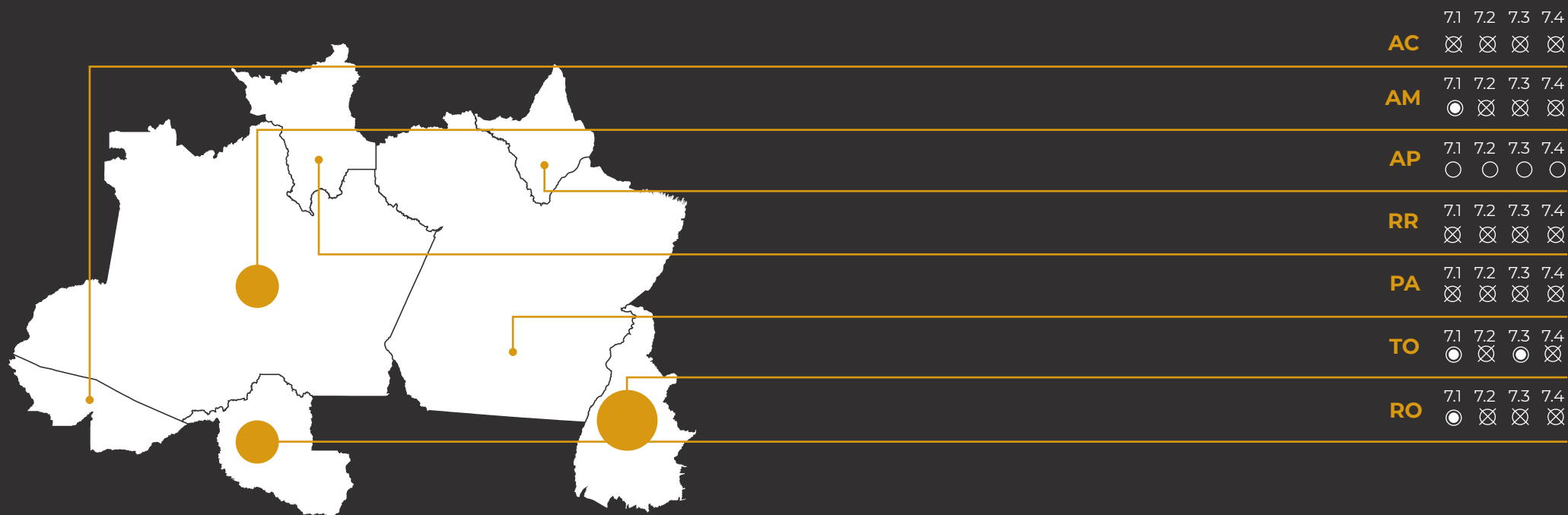
7.3) Quais pesquisas ou dados produzidos nos últimos dois anos que produziram direta ou indiretamente a questão racial.

7.4) Espaço para anexar hiperlinks das pesquisas e dados produzidos:

Na tabela abaixo temos a representação dos Estados da República Federativa do Brasil e do Distrito Federal e Territórios por região, com as respostas ao item 7. Os números correspondem aos subitens da questão 7 (que varia do 7.1 ao 7.4).

TABELA 26

Respostas ao “Item VII – Produção de dados e pesquisa”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ☒ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 26

Respostas ao “Item VII – Produção de dados e pesquisa”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- ⊗ partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida



TABELA 26

Respostas ao “Item VII – Produção de dados e pesquisa”

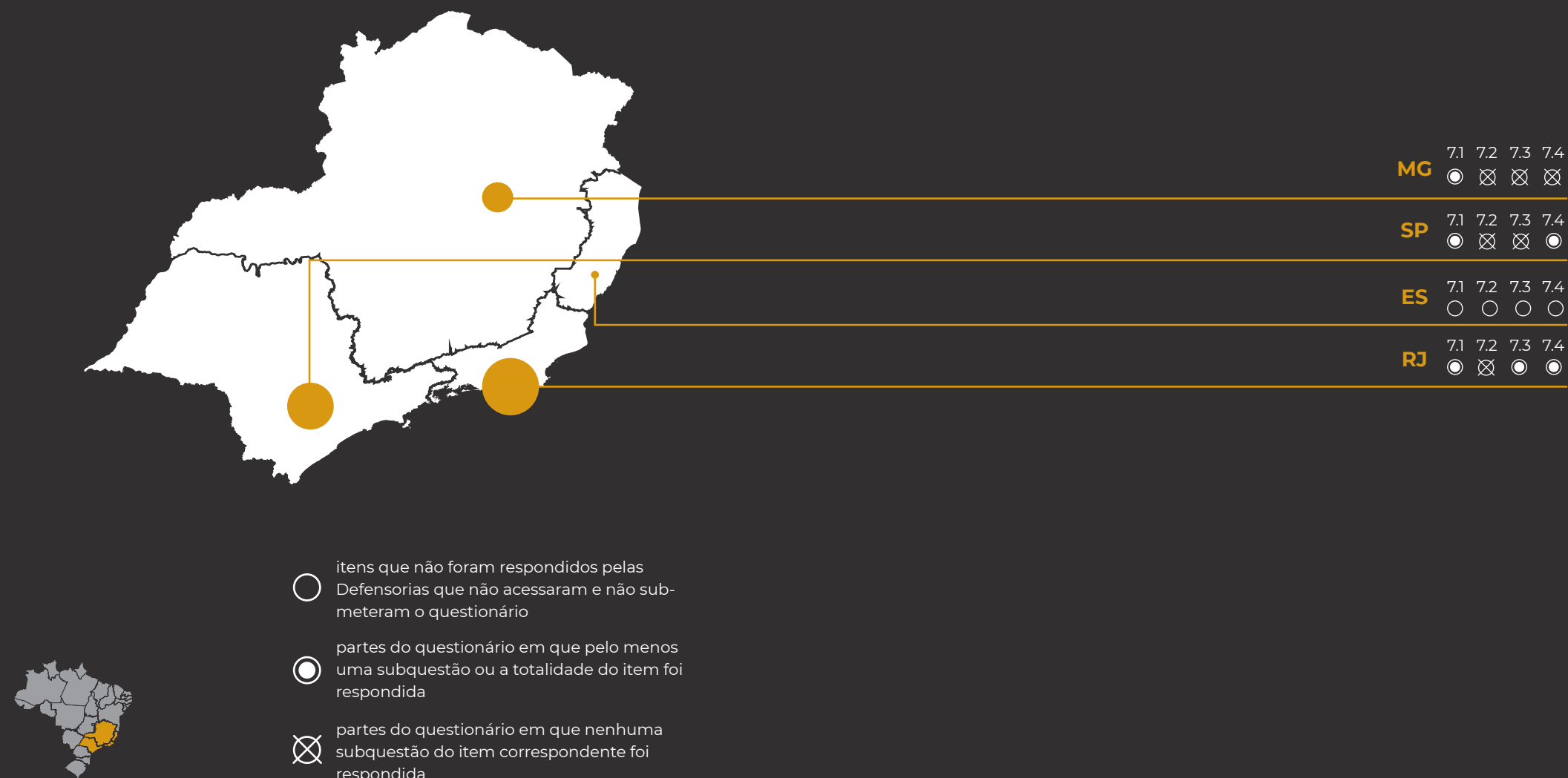


TABELA 26

Respostas ao “Item VII – Produção de dados e pesquisa”



TABELA 26

Respostas ao “Item VII – Produção de dados e pesquisa”



Para finalizar o questionário reservamos um espaço para que as Defensorias pudessem se manifestar livremente sobre a temática. Perguntamos se “8.1) Há alguma informação relevante sobre ‘Políticas de igualdade racial e combate ao racismo nas Defensorias Públicas dos Estados e o enfrentamento ao racismo institucional no sistema de justiça’ que queira acrescentar?” e reservamos um espaço para anexar arquivos na questão seguinte: “8.2) Se houver algum arquivo, anexe aqui”. O quantitativo de respostas a cada um desses itens é representado na tabela abaixo.

TABELA 27

Respostas a “Outros questionamentos”



TABELA 27

Respostas a “Outros questionamentos”



TABELA 27

Respostas a “Outros questionamentos”

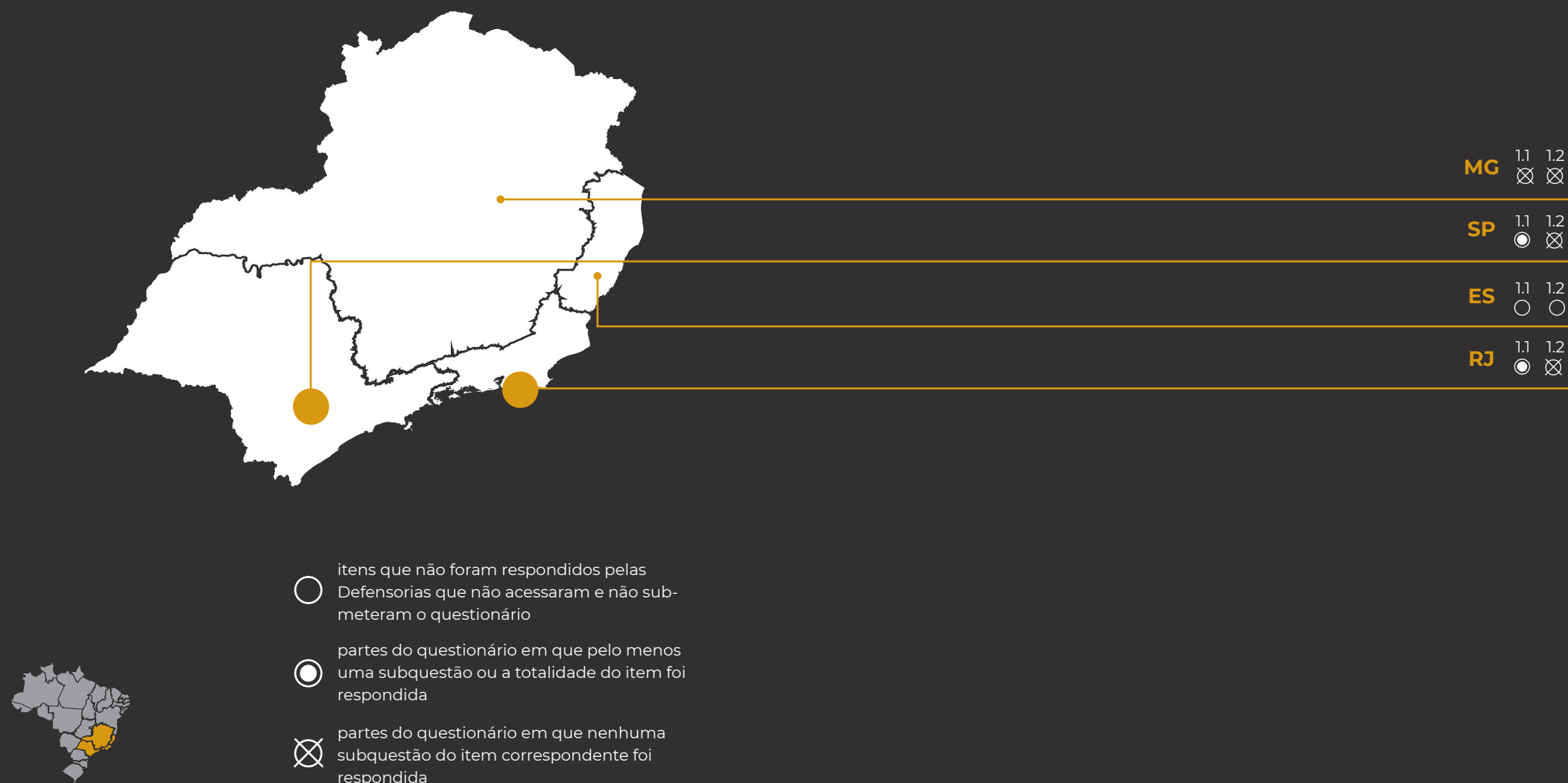
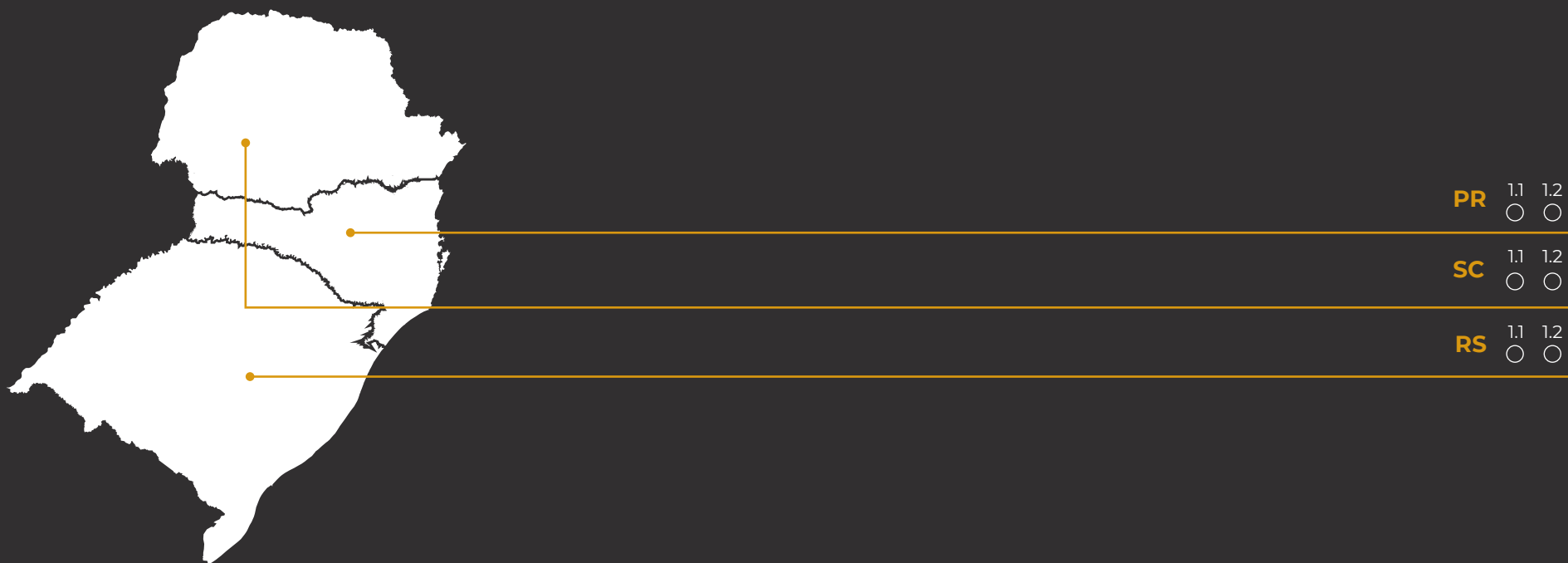


TABELA 27

Respostas a “Outros questionamentos”



- itens que não foram respondidos pelas Defensorias que não acessaram e não submeteram o questionário
- partes do questionário em que pelo menos uma subquestão ou a totalidade do item foi respondida
- partes do questionário em que nenhuma subquestão do item correspondente foi respondida

TABELA 27

Respostas a “Outros questionamentos”



Perguntamos às Defensorias Públicas dos Estados se promovem a produção e a difusão de dados referentes à sua atividade e se possuíam dados ou pesquisas nas quais a questão racial fosse abordada. Das respostas das Defensorias Públicas formulamos a tabela a seguir:

TABELA 28

Produção e difusão de dados/ Dados sobre racismo e questão racial

	Promove produção e difusão de dados	Dados sobre ao racismo a questão racial
AM	Não	N/R
CE	N/R	N/R
MG	Sim	N/R
MS	N/R	N/R
PA	N/R	N/R
RJ	Sim	N/R
RN	N/R	N/R
RO	Sim	N/R
RR	N/R	N/R
SE	Sim	N/R
SP	Sim	N/R
TO	Sim	Sim

A Defensoria Pública do Amazonas não promoveu/promove a produção e difusão de dados e pesquisas referente a sua atividade.

A Defensoria Pública de Minas Gerais, de Rondônia e de Sergipe informam ter promovido/promover a produção e difusão de dados e pesquisas referente a sua atividade, mas não anexaram qualquer documento a esse respeito e nem informaram quais as pesquisas ou dados produzidos.

A Defensoria Pública de Tocantins informa ter promovido/promover a produção e difusão de dados e pesquisas referente a sua atividade e diz realizar “relatórios mensais de atividades do NDDH”, onde registram a atuação do núcleo especializado de maneira descritiva e numérica. Informa que este documento se encontra disponível na página da Defensoria Pública do Estado e junto à Corregedoria.

A Defensoria Pública de Tocantins informa ainda que “[a] DPE, representada por seu NDDH (Núcleo de Direitos Humanos), integrou a comissão organizadora das Conferências Municipais e Estadual de Promoção da Igualdade Racial, por meio da sua forte atuação junto ao Conselho Estadual de Promoção de Igualdade Racial. Além de organizar, servidores e defensores participam efetivamente das etapas, contribuindo com a proposição de políticas de promoção da igualdade racial, com foco nas especificidades do povo tocantinense. Destas proposições, a maioria foi contemplada em sede de Conferência Nacional e passarão a integrar o Plano Nacional de PIR”.

A Defensoria Pública do Rio de Janeiro informa ter promovido/promover a produção e difusão de dados e pesquisas referente a sua atividade, tendo produzido relatórios periódicos com o perfil dos réus atendidos pela Defensoria Pública nas audiências de custódia; pesquisa sobre as sentenças judiciais por tráfico de drogas na cidade e região metropolitana do Rio de Janeiro; pesquisa sobre o perfil

da mulher criminalizada por aborto no estado do Rio de Janeiro; o 1º diagnóstico de gênero da Defensoria Pública do Rio de Janeiro.

A Defensoria Pública do Amazonas informa um “caso emblemático de vítima de Racismo no Fórum de Justiça Ministro Henoch Reis. A assistida, que é de nacionalidade africana e veio ao Brasil por um programa de intercâmbio acadêmico, estagiava em uma das varas de família do fórum de justiça e foi racialmente injuriada por membro do jurisdicionado no desempenho de suas funções. A ação de responsabilização civil foi apresentada pela Defensoria Pública Especializada na Promoção e Defesa de Direitos Humanos e segue em andamento. Ainda não foi realizada Audiência de Instrução”. A Defensoria Pública do Amazonas anexou a petição inicial.

A Defensoria Pública de São Paulo informa que, sobre os dados da instituição, estão procedendo a um recadastramento dos defensores e defensoras e dos servidores e servidoras tendo em vista a edição da Lei nº 16.758 de 2018, também conhecida como Lei Leci Brandão, que torna obrigatória a informação sobre cor ou identificação racial em todos os cadastros, bancos de dados e registros de informações assemelhados, públicos e privados, no Estado, e dá providências correlatas.

A Defensoria Pública de São Paulo informa que promoveu/promove a produção e difusão de dados e pesquisas referentes à sua atividade e disponibilizou pesquisas e dados produzidos no campo da “Habitação e Urbanismo”; “Direito do Consumidor”, dentre outros.

As Defensorias Públicas do Rio Grande no Norte, de Roraima e do Mato Grosso do Sul não responderam aos questionamentos sobre produção de dados e pesquisas.

Considerações analíticas

A produção de dados e pesquisas pelas Defensorias Públicas Estaduais é, em geral, casuística e pouco participativa, havendo poucas informações sistematizadas e disponibilizadas ao usuário.

Observamos, contudo, que as Defensorias que informaram realizar pesquisas e produzir dados foram as instituições que mais responderam a esta pesquisa, o que pode significar melhor preparo ou estrutura para lidar com a coleta, produção, análise de dados e capacidade de gerar conhecimento da própria instituição.

Considerações para ação

- » As Defensorias Públicas dos Estados devem produzir e difundir dados sobre as suas atividades, seus usuários, seus funcionários, demandas sociais e ações nas quais atuem;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem produzir e difundir dados sobre o racismo e o enfrentamento da questão racial, bem como trazer em suas outras produções de dados e estudos uma perspectiva transversal da questão racial.

PARTE VIII

Considerações gerais para ação

- » O enfrentamento ao racismo deve ser considerado pauta institucional para as Defensorias Públicas dos Estados, com vistas a ampliar a diversidade institucional e colaborar com a redução das disparidades entre grupos raciais e internamente no mesmo grupo racial. A **política racial da instituição deve estar explicitada em seu planejamento** de modo a que venha mencionado como pretende ser abordada em suas linhas de atuação previstas no plano plurianual e no plano de atuação da Defensoria Pública de cada Estado, com atenção aos quadros técnicos e terceirizados.
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem desenvolver **protocolos de atuação e atendimento da pessoa negra** considerando-a como grupo vulnerável, com condutas específicas que garantam maior acolhimento pessoal de suas demandas e atestem o compromisso institucional com o enfrentamento das disparidades raciais e outras, contemplando a infraestrutura, atenção e cuidado, principalmente na porta de entrada;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem elaborar um **plano de enfrentamento ao racismo**, com objetivos e metas, periódico e com participação de sociedade civil e de pessoas usuárias por meio de períodos prévios de consulta pública. Os resultados das avaliações periódicas devem constituir a linha de base para o próximo ciclo de planejamento como forma de aprimoramento de ações;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **instituir um órgão hierarquicamente superior para o enfrentamento ao racismo institucional** (diretoria, secretaria, coordenadoria, comitê, ou outra para além dos núcleos especializados de atendimento) com equipes qualificadas, infraestrutura adequada e orçamento suficiente para as ações planejadas, que terá função de liderar e coordenar as ações, garantindo visibilização e responsabilização

de modo a atestar o cumprimento do dever institucional e oferecerem condições para o trabalho proposto. Esta recomendação está alinhada com o art. 52 do Estatuto de Igualdade Racial;

- » As Defensorias Públicas dos Estados devem promover o ingresso sistemático de mais negros, negras e indígenas em seus quadros por meio de **política de cotas para afrodescendentes, indígenas e deficientes, observado o percentual populacional equivalente**. A existência de diversidade de profissionais qualificados e comprometidos atesta o cumprimento do dever institucional e colabora para a sua realização adequada;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem desenvolver **ações afirmativas para ascensão funcional de negros, negras e indígenas, sobretudo de mulheres negras e indígenas**, o que irá colaborar para a explicitação e incorporação do dever institucional de enfrentar o racismo e garantir maior diversidade na direção;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **observar a paridade racial e de gênero nos quadros da administração superior, criando e implementando ações** que promovam a preparação das mulheres, sobretudo das mulheres negras e indígenas, para os cargos de gestão. É imprescindível considerar a dupla jornada de mulheres e as condições para exercer este trabalho, de modo que a instituição deve pensar em ações afirmativas eficazes que não representem o aumento da jornada de trabalho para essas mulheres;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem criar **condições de monitoramento, verificação e avaliação da efetividade da política de cotas raciais e para deficientes físicos e de outras medidas de enfrentamento ao racismo**, buscando atingir seus

objetivos e corrigir ações, condutas inadequadas e equívocos em tempo hábil;

- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **desenvolver uma cultura de pesquisa, atuando na produção e difusão de dados** sistematizados sobre as suas atividades, seus usuários, seus funcionários, demandas sociais e ações nas quais atuem. Devem produzir dados de avaliação do serviço prestado de acordo com o público atendido. O percentual de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental satisfeitos com o atendimento ajudam a demonstrar a competência cultural da instituição e a qualidade das informações sobre o público e seus quadros, contribuindo para a formulação de ações de enfrentamento do racismo mais eficazes;
- » **As Defensorias Públicas dos Estados devem atuar na produção e difusão de dados sobre o racismo e enfrentamento da questão racial**, bem como trazer em suas outras produções de dados e estudos uma perspectiva transversal da questão racial;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem desenvolver ou possuir **um sistema de informações simultâneas** em que possam cadastrar os usuários e deve haver uma **uniformização nacional da ficha de cadastro dos usuários** para a produção e tratamento de dados. Uniformizar e aprimorar os sistemas de cadastro e acompanhamento dos usuários seriam passos importantes para obter essas informações;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **promover a categorização dos dados sobre os seus usuários e demandas** a fim de conhecer o seu público e as áreas de incidência;
- » A ficha de cadastro dos usuários das Defensorias Públicas dos Estados deve conter o **critério raça/cor para que os usuários**

- possam se AUTO IDENTIFICAR** (sexo, gênero, idade, endereço, etc.);
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **promover estudos de caso** sobre situações específicas relacionadas às demandas que chegam à Defensoria em colaboração com grupos da sociedade civil;
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **sistematizar e proporcionar o acesso a informações dos casos em que atuem** para os seus usuários e para a sociedade em geral;
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem promover uma **comunicação adequada e periódica dos resultados das avaliações das medidas de enfrentamento ao racismo institucional** à equipe e ao público, o que irá colaborar para o estabelecimento de ações adequadas e para a confiança e adesão da população.
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **realizar prestações de contas periódicas e em linguagem compreensível aos diferentes grupos**, o que permitirá atestar o grau de compromisso da direção institucional com os objetivos e a maior participação social;
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **divulgar adequadamente o calendário de prestação de contas**, o que colabora para o estabelecimento de rotinas adequadas e para a informação da população;
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **apresentar diversidade de canais e linguagens**, o que colabora para o alcance adequado dos diferentes públicos.
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **oferecer no curso oficial de ingresso para seus quadros** os temas que consideram essenciais para a carreira de defensor e defensora pública

- a partir de uma **perspectiva racializada**, abordando a temática do racismo de maneira transversal a todos os módulos. Devem oferecer também um módulo específico sobre a questão racial. **A participação neste curso deve ser obrigatória;**
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem implementar **Ouvidorias Externas preparadas para receber e incorporar as demandas dos diferentes grupos raciais nas políticas institucionais. As Ouvidorias Externas colaboram para a ampliação da participação;**
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **dispor de uma Escola Superior e/ou de um Centro de Estudos Jurídicos;**
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **abordar os temas das disciplinas, módulos, atividades, cursos, capacitações e eventos** organizados nas Defensorias para o público interno e externo **sob uma perspectiva racializada, além de promover atividades específicas sobre a questão racial;**
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **realizar atividades de formação voltadas para preenchimento do critério raça/cor** e devem promover a **atenção para outros profissionais que fazem atendimento** (funcionários e estagiários);
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem **estabelecer estratégias para compartilhar materiais e experiências a respeito das atividades de formação e da atuação** em ações civis públicas e nos sistemas internacionais de proteção dos Direitos Humanos (sistemas ONU e OEA);
 - » As Defensorias Públicas dos Estados devem avaliar a possibilidade de também **representar junto aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos** (Sistemas ONU e OEA);

- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **promover ações civis públicas e audiências públicas para abordar questões raciais** e questões incidentais que trazem a temática racial como fator determinante na discussão, incluindo as suas funções institucionais;
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **criar núcleos especializados de combate ao racismo e promoção da igualdade racial para incidência estratégica interna e externa;**
- » As Defensorias Públicas dos Estados devem **adotar o enfrentamento ao racismo como questão transversal em todos os seus núcleos;**
- » **Os núcleos de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial devem atuar nas causas de enfrentamento ao racismo dentro e fora da instituição,** visando a **estrutura e organização institucional e também as ações institucionais voltadas para o atendimento aos usuários, sobretudo em ações coletivas, e também relacionadas à incidência estratégica e legislativa;**
- » As Defensorias Públicas dos Estados que não possuem núcleos exclusivos de enfrentamento ao racismo devem **solucionar a subinclusão da temática racial nos núcleos aos quais são dirigidas as questões raciais;**
- » A Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP) e as Defensorias Públicas de cada Estado devem **atualizar os dados de acesso válidos** (Defensor Público-Geral; Subdefensor Público-Geral; Corregedor-Geral; endereço; telefones; fax; site; e-mail) e disponibilizá-los com transparência em seus sites e murais;
- » A Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP) e as Defensorias Públicas de cada Estado devem

incorporar aos dados de acesso válidos a data de instituição de cada Defensoria Pública Estadual;

Sistematização dos Resultados da Pesquisa

Tendo como base os grandes eixos e perguntas norteadoras do Guia de enfrentamento ao Racismo Institucional do Geledés – Instituto da Mulher Negra (2013a), formulamos a seguinte tabela com a sistematização dos resultados da pesquisa e recomendações adicionais aplicáveis à realidade de enfrentamento do racismo institucional pelas Defensorias Públicas dos Estados:

Cultura institucional			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Visibilização do compromisso institucional	A organização já identificou as formas atuais de racismo institucional?	As Defensorias Públicas dos Estados não realizam com periodicidade estudos e avaliações internas sobre incidência do racismo nas instituições.	O acompanhamento regular e avaliações constantes dos processos institucionais de enfrentamento ao racismo atestam o compromisso institucional no enfrentamento ao racismo. Assim, é possível observar a capacidade para corrigir o posicionamento institucional.
	O enfrentamento ao racismo é uma das metas de suas políticas e programas prioritários? Como?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam o enfrentamento ao racismo como meta estabelecida e monitorada pela direção da instituição.	O enfrentamento ao racismo e a correção das disparidades raciais devem ser prioridades de políticas, programas e ações da instituição. A responsabilização da direção expõe o grau de compromisso institucional e colabora com eficiência e eficácia para as ações desenvolvidas, e, por isso, acreditamos que a direção da instituição deve firmar um compromisso institucional e responder por ele.
	Existem normas internas para o enfrentamento do racismo institucional?	Não verificamos que as Defensorias Públicas dos Estados possuam, no momento de conclusão desta pesquisa, qualquer tipo de portaria interna ou outro tipo de regulamento para o enfrentamento do racismo institucional.	A regulamentação do compromisso institucional pode garantir maior adesão e estabilidade às iniciativas. As Defensorias Públicas dos Estados devem regulamentar o enfrentamento ao racismo institucional via portaria interna ou outro regulamento.
	A organização tem formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do racismo institucional?	A comunicação institucional das Defensorias Públicas dos Estados não apresenta diferentes linguagens (segundo gênero, raça e cultura) e veículos acessíveis voltados para o enfrentamento ao racismo institucional.	Comunicar os objetivos de enfrentamento do racismo contribui para maior confiança e adesão às propostas. As Defensorias Públicas dos Estados devem pensar estratégias de comunicação para explicitar o seu compromisso de enfrentamento ao racismo institucional.

Cultura institucional			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Instância de Governança	A organização dispõe de instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento ao racismo institucional?	As Defensorias Públicas dos Estados não possuem instância instalada em nível hierárquico superior e funcionando adequadamente para o enfrentamento ao racismo institucional.	Implementar instância de enfrentamento do racismo (diretoria, secretaria, coordenadoria, comitê ou outra) que terá função de liderar e coordenar as ações, garantindo visibilidade e responsabilização.
	Essa instância possui recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)?	As Defensorias Públicas dos Estados não possuem dotação orçamentária específica e livre de contingenciamentos destinada ao enfrentamento ao racismo institucional.	Prever a disponibilização de infraestrutura adequada e orçamento suficiente para as ações planejadas, de modo a atestarem o cumprimento do dever institucional e oferecerem condições para o trabalho proposto.
		As Defensorias Públicas dos Estados não contam com equipe com diversidade de gênero, raça e cultura.	Promover o ingresso sistemático de mais negros e negras em seus quadros. A existência de uma diversidade de profissionais qualificados e comprometidos atesta o cumprimento do dever institucional e colabora para a sua realização adequada.
	Qual é o nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão?	As Defensorias Públicas dos Estados não possuem uma instância independente em nível hierárquico superior e com capacidade de indução vertical e horizontal das ações para o enfrentamento ao racismo institucional.	O posicionamento do organismo institucional responsável pela coordenação das ações de enfrentamento do racismo em posição hierarquicamente superior colabora com sua capacidade de liderança sobre todos os níveis hierárquicos. As Defensorias Públicas dos Estados devem instituir um órgão hierarquicamente superior para o enfrentamento ao racismo institucional.
	Essa institucionalidade realiza monitoramento das ações de enfrentamento ao racismo institucional?	As Defensorias Públicas dos Estados não possuem a redução do racismo institucional como um dos indicadores da qualidade da ação da administração superior da instituição e da prestação de serviços.	Medir a qualidade da ação da direção institucional a partir de sua capacidade de cumprir a determinação de enfrentar o racismo, o que colabora para a sua realização adequada e reafirma o compromisso institucional.

Cultura institucional			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional	A instituição tem informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e em que posições?	As Defensorias Públicas dos Estados, em geral, não aferem a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros ocupando posições de relacionamento com o público em relação à sua proporção na população local.	A proporcionalidade entre mulheres e homens negros, indígenas e outros permite verificar a capacidade da instituição em enfrentar internamente o racismo institucional. As Defensorias Públicas dos Estados precisam construir uma política da ação afirmativa eficaz que permita o ingresso proporcional de negros e negras e indígenas proporcional à população local de cada Estado.
	Existe alguma ação específica para a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional?	As Defensorias Públicas dos Estados não possuem uma política institucional de incentivo à qualificação e ocupação de cargos superiores por mulheres negras, indígenas e outras, aprovada e implantada.	Implementar uma política institucional de incentivo à qualificação e ocupação de cargos superiores por mulheres negras, indígenas e outras, o que permitirá explicitar a incorporação dos objetivos de enfrentamento do racismo e das disparidades raciais na ocupação de cargos institucionais, melhorando o relacionamento com o público.
	Os critérios utilizados nos processos seletivos promovem a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam mecanismos afirmativos para inclusão de mulheres negras, indígenas e outras na ocupação dos postos de direção institucional. Os mecanismos afirmativos em vigor sequer permitem o ingresso do mínimo de vagas reservada aos negros e negras.	Desenvolver ações afirmativas para ascensão funcional de negros e negras, sobretudo de mulheres negras e indígenas, o que irá colaborar para a explicitação e incorporação do dever institucional de enfrentar o racismo e garantir maior diversidade na direção.
	Os processos seletivos são guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça, cultura?	As Defensorias Públicas dos Estados formalmente adotam quotas raciais para o ingresso na carreira de defensor e defensora pública, mas elas não têm sido suficientes para permitir o ingresso de grupos racialmente excluídos.	implementar, de maneira eficaz, ações afirmativas voltadas para garantir a participação proporcional de representantes dos grupos racialmente excluídos nos diversos postos institucionais colaboram para a realização do dever institucional.
	A instituição utiliza periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?	As Defensorias Públicas dos Estados não utilizam periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição.	Monitorar o enfrentamento ao racismo institucional, buscando atingir seus objetivos e corrigir ações e condutas inadequadas.

Cultura institucional			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional	A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto à adoção de ações afirmativas?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam um plano estratégico de enfrentamento ao racismo que permita aos funcionários estarem informados e comprometidos com os princípios de promoção da equidade e do enfrentamento do racismo.	Ter equipes qualificadas, que colaborem para a maior adesão e para a realização adequada dos objetivos de enfrentamento ao racismo institucional.
	As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.)?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam uma diversidade nas equipes de mulheres e homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações, de pessoas com deficiência e outros.	Ampliar a diversidade institucional, de modo a colaborar com a redução das disparidades entre grupos raciais e internamente no mesmo grupo racial.
	Qual é a abrangência dessa ação afirmativa (acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?	As Defensorias Públicas dos Estados apresentam ações afirmativas para o acesso à carreira de defensor e defensora pública que ainda não provaram ser bem sucedidas. Baixo número de Defensorias apresenta núcleos especializados de combate ao racismo e promoção da igualdade racial. Na maior parte, o tema é subincluído em núcleos dedicados à defesa dos direitos humanos.	Deve apresentar uma diversidade de funcionários/funcionárias com estabilidade funcional, de modo que colabore para explicitação do dever e do compromisso institucional de enfrentamento do racismo e suas interseccionalidades.
	Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam metas diferenciadas de ocupação de cargos de direção segundo gênero, raça, identidade de gênero.	Adotar metas explícitas para a garantia da diversidade em quantidade proporcional à sua representação populacional, o que irá colaborar para a realização do dever institucional de enfrentar o racismo e as disparidades raciais.
	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam processos de monitoramento e avaliação periódica do alcance das metas, nem mesmo das cotas raciais enquanto políticas de ação afirmativa.	Acompanhar a execução das ações afirmativas. A realização de processos de monitoramento e avaliação das ações afirmativas, e outras, garante sua maior eficácia e correção de equívocos em tempo hábil.

Manifestações para o público			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Produção de dados e informações cadastrais sobre o público	O quesito raça/cor é preenchido segundo as categorias de classificação do IBGE?	As Defensorias Públicas dos Estados, em regra, não realizam a coleta sistemática da informação raça/cor dos seus usuários via preenchimento dos formulários. As Defensorias Públicas dos Estados não apresentaram informações objetivas e acessíveis acerca do significado desta informação para os diferentes públicos.	Ter um sistema e equipes preparadas para coletar e tratar informações.
	A qualidade da coleta da informação do quesito raça/cor é avaliada periodicamente?	As Defensorias Públicas dos Estados não possuem calendário de avaliação periódica da qualidade da coleta e análise das informações estabelecido.	Desenvolver uma cultura de pesquisa. Garantir a veracidade e qualidade das informações sobre o público contribui para a formulação de ações de enfrentamento do racismo mais eficazes.
	As informações coletadas são utilizadas para a definição de prioridades e para elaboração de políticas e programas?	As Defensorias Públicas dos Estados precisam gerar dados e informações a respeito do enfrentamento ao racismo institucional para, a partir daí, avaliar as suas metas e a execução do planejamento.	Elaborar um plano de enfrentamento ao racismo, estabelecendo metas e avaliando os seus objetivos. Os resultados das avaliações periódicas devem constituir a linha de base para o próximo ciclo de planejamento como forma de aprimoramento de ações.

Manifestações para o público			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Competência cultural	As equipes estão treinadas para reconhecer a diversidade de sujeitos e de demandas?	As Defensorias Públicas dos Estados, em geral, não possuem sistematização de dados a respeito do percentual de diferentes sujeitos em atendimento e acolhidos pelas ouvidorias segundo gênero, raça, etc.	Produzir dados de avaliação do serviço prestado de acordo com o público atendido. O percentual de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental satisfeitos com o atendimento ajudam a demonstrar a competência cultural da instituição.
	As equipes têm acesso a informações detalhadas sobre os diferentes grupos populacionais para quem trabalham?	As Defensorias Públicas dos Estados não foram capazes de apresentar informações consistentes acerca do público atendido e da sua diversidade.	Gerar dados sistematizados sobre o público que atende. Uniformizar e aprimorar os sistemas de cadastro e acompanhamento dos usuários seriam passos importantes para obter essas informações. O grau de informação da equipe acerca da população (segundo raça/cor e outras) a que deve atender contribui para o planejamento e execução de ações adequadas de enfrentamento do racismo e eliminação das disparidades raciais.
	A instituição tem abordagens diferenciadas para os diferentes grupos populacionais?	Apesar da existência de núcleos especializados em combate ao racismo e em promoção da diversidade sexual em algumas Defensorias Públicas, em geral, a instituição não possui protocolos de ação (estabelecimento de condutas e procedimentos) adequados às linguagens e visões de mundo de cada grupo populacional.	Desenvolver protocolos de atuação e condutas específicas que garantam maior acolhimento às pessoas e suas demandas e atestem o compromisso institucional com o enfrentamento das disparidades raciais e outras.
	A instituição possui canais efetivos de participação dos diferentes grupos em todas as etapas das ações e políticas?	Nem todas as Defensorias Públicas implementaram Ouvidorias Externas conforme determinado em lei. Somente algumas contam com mecanismos de participação popular como planejamento participativo ou ciclos de conferências. A maior parte dos Estados não possui um plano de incorporação das recomendações e/ou deliberações das diferentes instâncias de participação nas políticas e ações institucionais.	Ser capaz de mobilizar uma diversidade de sujeitos sociais que influenciem e adequem os rumos das ações e políticas institucionais.

Manifestações para o público			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Competência cultural	A instituição possui ouvidorias acessíveis aos diferentes grupos populacionais?	Nem todas as Defensorias Públicas dos Estados possuem uma Ouvidoria Externa popular instalada, acessível e com divulgação ampla.	As Ouvidorias Externas são peças essenciais para que se possa falar de democracia no âmbito das Defensorias Públicas dos Estados. As Ouvidorias Externas devem estar preparadas para receber e incorporar as demandas dos diferentes grupos raciais nas políticas institucionais. As Ouvidorias Externas colaboram para a ampliação da participação.
	A instituição utiliza formas de comunicação diferenciadas segundo as necessidades e linguagens segundo gênero, raça e cultura?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam grau de participação de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental na definição da política de comunicação institucional.	Contar com a participação de representantes dos diferentes grupos populacionais na elaboração de estratégias de comunicação institucional, o que irá colaborar para a utilização de linguagens e conteúdo mais adequados a cada grupo.
	O quadro funcional tem representantes dos diferentes grupos populacionais (segundo gênero, raça e cultura)?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam proporção de ocupação de cargos na instituição, nos diferentes níveis funcionais, por representantes dos diferentes grupos raciais segundo sua participação na população geral. O que se percebe é que a estratificação racial e de gênero aumenta na medida em que os cargos são hierarquicamente superiores.	Prezar por uma diversidade institucional proporcional à participação destes grupos na população geral contribui para a realização do dever institucional.

Manifestações para o público			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Avaliação das políticas e serviços	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam ações para eliminação das disparidades raciais e do racismo como pauta permanente das reuniões de direção da instituição.	Prezar pelo debate permanente, a ser liderado pela administração superior, acerca da adequação das ações de enfrentamento do racismo institucional e das disparidades raciais através das ações e políticas, de modo a contribuir para explicitar seu compromisso e para a qualidade do trabalho.
	Há monitoramento das ações de enfrentamento ao racismo institucional?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam metas de eliminação das disparidades raciais e de enfrentamento do racismo institucional monitoradas periodicamente pela direção.	Implementar o monitoramento preciso das ações de enfrentamento do racismo e redução das disparidades raciais através das ações e políticas, de modo a contribuir para a qualidade do trabalho desenvolvido e alcance dos objetivos propostos.
	Há monitoramento da eliminação das disparidades raciais e de gênero nas políticas finalísticas da instituição?	As Defensorias Públicas dos Estados não estabeleceram indicadores de efetividade da política segundo raça/cor, sexo e identidade de gênero.	Resultados positivos das políticas de modo equivalente para cada grupo permitem considerar a efetividade do enfrentamento do racismo institucional pela capacidade institucional de trabalhar igualmente com grupos populacionais distintos.
	Qual é a periodicidade de monitoramento?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam calendário de avaliação periódica da qualidade da coleta e análise das informações conhecido por toda a equipe e pela população.	Divulgar adequadamente seu calendário de avaliações, o que colabora para o estabelecimento de rotinas adequadas e para a informação da população.

Manifestações para o público			
Grandes eixos	Perguntas norteadoras	Análise situacional	Recomendações
Avaliação das políticas e serviços	As informações acerca das ações de enfrentamento ao racismo institucional são sistematizadas e analisadas?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam análise das informações apresentadas às equipes e ao público.	Promover uma comunicação adequada e periódica dos resultados das avaliações à equipe e ao público, o que irá colaborar para o estabelecimento de ações adequadas e para a confiança e adesão da população.
	As informações geradas servem para construir a linha de base para o novo ciclo de planejamento das ações?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam planejamento institucional baseado em dados atualizados pelas análises.	Incorporar os resultados das avaliações na linha de base do ciclo seguinte de planejamento, o que irá contribuir para adequação e eficiência das ações planejadas e dos objetivos estabelecidos
	Há iniciativas de prestação de contas à sociedade sobre o enfrentamento do racismo institucional?	As Defensorias Públicas dos Estados não apresentam avaliações das ações de enfrentamento ao racismo e de eliminação das disparidades raciais divulgadas ampla e periodicamente pelos diferentes canais de comunicação institucional.	Realizar prestações de contas periódicas e em linguagem compreensível aos diferentes grupos, o que permitirá atestar o grau de compromisso da direção institucional com os objetivos e a maior participação social.
	Qual é a periodicidade de divulgação dos dados?	As Defensorias Públicas dos Estados não informaram acerca do calendário de apresentação da prestação de contas.	Comunicar adequadamente o calendário de prestação de contas, o que colabora para o estabelecimento de rotinas adequadas e para a informação da população.
	Quais são os instrumentos de divulgação?	As Defensorias Públicas dos Estados apresentam listagem de canais de divulgação ampla e diversificada. Contudo, essa listagem precisa ser constantemente atualizada e verificada.	Apresentar diversidade de canais e linguagens, o que colabora para o alcance adequado dos diferentes públicos.

PARTE X

Considerações finais

A opção pelo estudo da Defensoria Pública Estadual se deu principalmente pelos seus objetivos constitucionais voltados para o acesso à justiça dos cidadãos menos favorecidos e a democratização do sistema de justiça. Por este motivo lançamos nosso olhar a fim de compreender como a instituição se estrutura para enfrentar o racismo e promover a igualdade racial.

Tomando a promoção dos direitos humanos como objetivo explícito da instituição e o reconhecimento do racismo como uma violação flagrante aos direitos fundamentais, optamos por analisar como ocorre a promoção da igualdade racial e o enfrentamento ao racismo institucional a partir da sua cultura jurídica e de como ela se manifesta para o público.

Ao longo dos dois anos em que desenvolvemos a presente pesquisa, buscamos de maneira democrática e participativa agregar conhecimentos institucionais e sociais sobre a temática racial, contando também com a participação de pesquisadoras e pesquisadores a fim de oferecer esse diagnóstico e um conjunto de recomendações para além daquelas que vêm no lastro de outros diagnósticos da Defensoria Pública.

É urgente e necessário aprimorar a coleta e análise de dados sobre a instituição, sobretudo no que diz respeito às I) dificuldades de acesso à informação porque há uma importante falta de responsabilidade por parte da maioria das Defensorias aos questionamentos; II) dificuldades de acesso aos dados sobre a instituição mesmo em face das Defensorias que nos responderam. Observamos que muitas Defensorias não possuem os dados solicitados, desconhecendo informações importantes sobre a sua estruturação e composição, havendo necessidade de gerá-los.

Observamos que as Defensorias Públicas Estaduais vêm se instaurando no país de maneira gradual e lenta e ainda apresentam um

cenário bastante discrepante no que diz respeito à sua organização, à sua cultura institucional heterogênea e às diferentes manifestações para o público. Os diferentes graus de responsividade das Defensorias quanto ao questionário nos evidenciam diferenças em conhecer e dispor de dados sobre a sua própria organização. A desarticulação institucional com o Ministério da Justiça reforça a necessidade de proatividade do Colégio Nacional de Defensores Públicos Gerais (CONDEGE) e da Associação Nacional de Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP) no exercício de suas atribuições para produção de dados e diagnósticos.

Ao analisar as Defensorias Públicas a partir da I) instituição e composição dos seus quadros; II) composição dos quadros da administração superior; III) atividades de formação; IV) atendimento ao público; V) atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção; VI) núcleos especializados e; VII) produção de dados e pesquisas, buscamos identificar como as Defensorias se organizam para enfrentar o racismo institucional dentro da própria instituição e para fora dela.

Desse modo, observamos que a instituição possui uma visibilização insatisfatória do compromisso institucional de enfrentamento ao racismo, sendo necessária a inclusão explícita dessa pauta em seus documentos orientadores de atuação, bem como o desenvolvimento de orientações normativas específicas e a criação de instâncias institucionais (como por exemplo a criação de núcleos) que respondam por este compromisso em nome da instituição na implementação de ações afirmativas e na realização de outras políticas de enfrentamento ao racismo.

No que diz respeito às manifestações para o público também avaliamos como insuficientes o modo como as Defensorias Públicas abordam e enfrentam o problema do racismo institucional em sua organização e atuação junto à sociedade.

Todos os indicadores que utilizamos para observar a sua organização e estruturação no enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial nos mostram que precisamos abordar de maneira explícita a necessidade de formação de competência cultural entre os defensores e defensoras, servidores e servidoras, terceirizados e terceirizadas, e estagiário e estagiárias para que o enfrentamento ao racismo seja incorporado à rotina da instituição e ao processo de formulação, implementação e avaliação das suas políticas e serviços.

Ao observar a composição dos cargos nas Defensorias Públicas dos Estados, percebemos que esta é uma instituição majoritariamente branca, que não corresponde à diversidade racial da sociedade e que consolida hierarquias de acesso aos cargos simbolicamente mais valorizados na sociedade, tornando mais severa a desigualdade de raça/cor e de gênero na medida em que se aproxima dos quadros da administração superior. Ainda que a variável de gênero nos tenha chamado a atenção com relação ao grande número de mulheres defensoras, observamos que estas ainda são minoria na ocupação dos cargos da administração superior, o que nos faz levantar hipóteses que considerem a cumulação de jornadas de trabalho ou outros impeditivos ligados ao sexismo. A sub-representação dos negros na ocupação de todos os cargos e serviços, agravada nos cargos de mais alto escalão, nos dá uma dimensão de que é urgente colocar em prática mecanismos de enfrentamento ao racismo institucional.

A implementação das políticas de ações afirmativas também nos dá uma dimensão de que é preciso colocar em prática mecanismos capazes de romper com os dispositivos do racismo institucional que ainda obstruem a efetivação da política pública. É preciso pensar meios de romper com os elementos obstrutivos que impedem que negros e negras ingressem e permaneçam na instituição. Também não foi informado como essa política tem sido avaliada internamente.

No que concerne à formação, observamos que a realização de eventos sobre a temática racial ainda é maior que a realização de cursos e capacitações, o que nos leva a questionar a esporadicidade com a qual a temática racial é tratada, sobretudo em situações de datas comemorativas. Isso nos faz tecer relações com a ausência ou a escassa produção de dados e pesquisas sobre a temática.

A ausência de informações cadastrais sobre o público a partir de uma perspectiva racializada é um outro problema grave que impede uma compreensão mais apurada a respeito da qualidade do serviço que vem sendo oferecido aos usuários das Defensorias Públicas dos Estados. É necessária a existência de uma ficha de cadastro que preveja o quesito racial para que os usuários possam se autoidentificar. Além disso, é necessária a capacitação dos trabalhadores da Defensoria Pública para que saibam atender e lidar com esse público e com a peculiaridade das suas questões e do modo como estão colocadas em nossa sociedade. Também por isso se faz necessário pensar um protocolo de atendimento para a comunidade negra, para que não seja novamente vitimada pelo racismo institucional e para que a instituição possa efetivar esse enfrentamento. A existência de um sistema e a categorização de dados de atendimento ao público são elementos essenciais para coletar e disponibilizar esses dados para uso da própria instituição e da sociedade como um todo.

Observamos uma atuação incipiente, mas crescente das Defensorias Públicas Estaduais na atuação em conflitos coletivos, ações públicas e sistemas internacionais de proteção. Estimamos que a priorização de causas coletivas e não de atendimentos individuais é um caminho mais eficaz no enfrentamento ao racismo institucional, colocado para nós enquanto problema político estrutural. Entendemos que os núcleos especializados de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial são essenciais para a atuação estratégica

das Defensorias Públicas em sua organização e atuação interna, como incidência externa para os usuários e para a comunidade em geral. A existência de núcleos especializados de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial deve ser tomada como ação afirmativa e estratégica e não deve impedir que a temática seja assumida explicitamente em todos os outros campos da instituição, como as Ouvidorias Externas.

Os núcleos especializados de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial são dispositivos estratégicos na estruturação e na consolidação do compromisso institucional de combate ao racismo nas Defensorias Públicas dos Estados, servindo também para impulsionar programas, ações, pesquisas (produção e difusão de dados) e a própria cultura institucional.

O acesso à informação pelo usuário deve ser observado como ponto central no oferecimento do serviço das Defensorias Públicas dos Estados. As Defensorias Públicas possuem uma cultura de acesso à informação prejudicada não só pela carência de dados a respeito dos usuários, do Judiciário e da avaliação do serviço oferecido, mas também pela dificuldade de acesso aos dados gerados pela sua própria atuação.

Referências bibliográficas

ADORNO, Sérgio. **O liberalismo sob as Arcadas: o confronto entre a academia formal e a academia real.** In: Aprendizes do Poder. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. Cap. 3, p. 91-155.

ALBERTI, Verena e PEREIRA, Amilcar Araújo. **A defesa das cotas como estratégia política do movimento negro contemporâneo.** Acesso em 10/03/2017. http://redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/fgv_artigo_2006_VAlberti_AAPereira.pdf

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ANADEP – **Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos.** Acessado em 10/03/2017. Disponível em: https://www.anadep.org.br/wtk/pagina/defensorias_nacionais

ANADEP. **Associação Nacional dos Defensores Públicos.** Disponível em <https://www.anadep.org.br/wtk/pagina/inicial> Acesso em 14 de junho de 2017.

BACELAR, Tânia. **As políticas públicas no Brasil: heranças, tendências e desafios.** In: Políticas públicas e Gestão Local: programa interdisciplinar de capacitação de conselheiros municipais. Rio de Janeiro, FASE, 2003.

BRASIL, **Lei Complementar Nº 80, de 12 de janeiro de 1994,** com redação alterada pela Lei Complementar nº 132, de 2009. Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências.

BRASIL, Ministério da Justiça, 2009. **III Diagnóstico da Defensoria Pública do Brasil.** Acesso em 10/02/2019. Disponível em: https://www.anadep.org.br/wtk/site/IIIdiag_DefensoriaP.pdf

BRASIL. **IV diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil.** organizadoras, Gabriella Vieira Oliveira Gonçalves, Lany Cristina Silva Brito, Yasmin von Glehn Santos Filgueira. -- Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria

de Reforma do Judiciário, 2015. 138 p. Disponível em: <https://www.ana-dep.org.br/wtksite/downloads/iv-diagnostico-da-defensoria-publica-no-brasil.pdf> Acesso em 12 de junho de 2017.

CAMARGO, Margarida Maria Lacombe. **O pensamento jusfilosófico moderno: da Exegese à Jurisprudência dos valores.** In: *Hermenêutica e argumentação: uma contribuição ao estudo do direito*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, 2 ed., p. 61-134.

CARDOSO, Lourenço. **Retrato do branco racista e anti-racista.** Data de recebimento: 16/03/2010. Data de aceite: 28/05/2010. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/download/1279/1055>. Acesso em: 17/08/2017

CONDEGE – **Colégio Nacional dos Defensores Públicos Gerais.** Acessado em: 10/03/2019. Disponível em: <http://www.condege.org.br/>

COSTA, Alderon. **O fim de um sonho de Defensoria Pública.** 2017. Em: ESTADÃO. Publicado em 21/07/2017. Acessado em 28/07/2017. Disponível em: <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-fim-de-um-sonho-de-defensoria-publica/>

CRENSHAW, Kimberlé. **'Why intersectionality can't wait'**, publicado originalmente no site do jornal [washingtonpost.com](http://www.washingtonpost.com) em 24/09/2015. Tradução de Bia Cardoso para as Blogueiras Feministas. Disponível em: <http://blogueirasfeministas.com/2015/10/porque-a-interseccionalidade-nao-pode-esperar/>

CRENSHAW, Kimberlé. **A Interseccionalidade da Discriminação de Raça e Gênero.** 2002. Disponível em: <http://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>. Acessado em: 12/07/2017.

DAGNINO, Evelina. **Sociedade Civil, participação e cidadania: de que estamos falando?** In: Daniel Mato (coord.) *Políticas de ciudadanía y sociedad civil em tiempos de globalización*. Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela, PP. 95-110, 2004.

DEFENSORIA PÚBLICA DA PARAÍBA. **Defensoria Pública do Estado da Paraíba.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <https://www.defensoria.pb.def.br/defensoriapublica.php>

DEFENSORIA PÚBLICA DA PARANÁ. **Defensoria Pública do Estado do Paraná.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em <http://www.defensoriapublica.pr.def.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=27>

DEFENSORIA PÚBLICA DE ALAGOAS. **Defensoria Pública do Estado de Alagoas.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: http://www.defensoria.al.gov.br/#/institucional/historico?_k=07p811

DEFENSORIA PÚBLICA DE GOIÁS. **Defensoria Pública do Estado de Goiás.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.go.def.br/depego/>

DEFENSORIA PÚBLICA DE PERNAMBUCO. **Defensoria Pública do Estado de Pernambuco.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.pe.def.br/defensoria/?x=texto&z=apresentacao>

DEFENSORIA PÚBLICA DE PIAUÍ. **Defensoria Pública do Estado de Piauí.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.pi.def.br/institucional/>

DEFENSORIA PÚBLICA DE SANTA CATARINA. **Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em <http://www.defensoria.sc.gov.br/index.php/institucional>

DEFENSORIA PÚBLICA DO ACRE. **Portal da Defensoria Pública.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <https://defensoria.ac.def.br/>

DEFENSORIA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. **Defensoria Pública Distrito Federal.** Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.df.gov.br/historia/>

DEFENSORIA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL. **Defensoria Pública do Distrito Federal.** Disponível em: <http://www.defensoria.df.gov.br/> Acesso em 20 de junho de 2017.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESPÍRITO SANTO. **Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo**. Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.es.def.br/site/index.php/institucional-historico/>

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Defensoria Pública do São Paulo**. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Default.aspx?idPagina=5859> Acesso em 20 de junho de 2017.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (2016). **Um Ano de Audiência de Custódia no Rio de Janeiro**. Relatório. Rio de Janeiro. Disponível em <http://www.defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/53f2bf4ac82541d3a0aa8bc6c6243c3e.pdf> Acesso em 18 de junho de 2017.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Nucora**. Disponível em: <http://www.defensoria.rj.def.br/Cidadao/NUCORA> Acesso em 14 de junho de 2017.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Pesquisas**. Disponível em: <http://www.defensoria.rj.def.br/Documento/Institucional-pesquisas> Acesso em 13/06/2017 Acesso em 14 de junho de 2017.

DEFENSORIA PÚBLICA DO MARANHÃO. **Defensoria Pública do Estado do Maranhão**. Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <https://defensoria.ma.def.br/dpema/index.php/VerPagina/verconteudo/448>

DEFENSORIA PÚBLICA DO MATO GROSSO DO SUL. **Defensoria Pública de Mato Grosso do Sul**. Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.ms.gov.br/institucional/2016-09-15-17-50-36/historia>

DEFENSORIA PÚBLICA DO RIO GRANDE DO SUL. **Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**. Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.defensoria.rs.def.br/historico>

FOLHA DE SÃO PAULO. **Conferência contra o racismo**. São Paulo, quarta-feira, 22 de agosto de 2001. Acesso em 10/03/2017. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mundo/ft2208200101.htm>

FÓRUM JUSTIÇA. **Informe do Workshop “Sistema De Justiça E Racismo Institucional”**, 21 jul. 2017. Disponível em: <https://www.forumjustica.com.br/informe-do-workshop-sistema-de-justica-e-racismo-institucional/> Acesso em 02 de setembro de 2020.

FÓRUM JUSTIÇA, Proposta de consultoria especializada para a produção de estudo. **Sistema de justiça em foco: dinâmicas de reprodução, combate ao racismo e promoção da igualdade racial**. 2017

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**: Curso no Collège de France (1975-1976), (trad. de Maria Ermantina Galvão). São Paulo: Martins Fontes, 2000.

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea), 2013c. **Mulheres negras: As ferramentas do mestre nunca irão dismantelar a casa do mestre**. Publicado em 10/07/2013, Acesso em 10/07/2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mulheres-negras-as-ferramentas-do-mestre-nunca-irao-desmantelar-a-casa-do-mestre/>

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. 2013a. Disponível em: <http://www.geledes.org.br/geledes/o-que-fazemos/publicacoes-de-geledes/18611-racismo-institucional-umaabordagem-teorica-e-guia-de-enfrentamento-do-racismo-institucional>. Acessado em 02 de julho de 2017

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). **Entenda o que é racismo institucional**. 2015. Disponível em <http://racismoinstitutional.geledes.org.br/o-que-e-racismo-institucional/> Publicado em 29/08/2015. Acesso em: 07/07/2017.

GELEDÉS, INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). **Racismo Institucional: Uma abordagem conceitual**. 2012. Disponível em: < <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>>. Acessado em 02 de julho de 2017.

GELEDÉS, INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. 2013. Disponível em: <<http://www.geledes.org.br/geledes/o-que-fazemos/publicacoes-de-geledes/18611-racismo-institucional-uma-abordagem-teorica-e-guia-de-enfrentamento-do-racismo-institucional>>. Acessado em 02 de julho de 2017

GELEDÉS, Instituto da Mulher Negra. **Racismo Institucional: Uma abordagem conceitual**. 2013b. Disponível em: < <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>>. Acessado em 02 de julho de 2017.

GELINSKI, Carmen Rosario Ortiz G. SEIBEL, Erni José. **Formulação de Políticas Públicas: questões metodológicas relevantes**. In: Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, EDUFSC, v.42, n.1 e 2, p.227-240, abril e outubro de 2008.

GIOVANNI, Geraldo Di. **As estruturas elementares das políticas públicas** in: Caderno de pesquisa nº 82, Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Núcleo de Estudos de Políticas Públicas – NEPP, 2009.

IBCCRIM – Instituto Brasileiro de Ciências Criminais, **Workshop “Sistema de Justiça e Racismo Institucional”**, realizado no dia 12 de julho de 2017, na sede do IBCCRIM em São Paulo.

IPEA, 2013. **Dossiê mulheres negras**. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mapa da Defensoria Pública no Brasil**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/mapadefensoria> Acesso em 21 de junho de 2017.

IPEA. **Mapa da Defensoria Pública no Brasil**. 2019. Acesso em 10/03/2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/mapadefensoria/a-defensoria-publica>

JUNIOR, Joilson Santana Marques. Políticas de Ação Afirmativa para Negros no Brasil: elementos para uma reflexão inicial no Serviço Social. **O Social em Questão**, ano XX, nº 37, p. 37-54, 2017. Acesso em 10/03/2017. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_art_2_Marques_Junior.pdf

LAPERRIÈRE, A. **La théorisation ancrée (grounded theory) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées**. In POUPART, DESLAURIERS, GROULX, LAPERRIÈRE, PIRES, 1997, La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 309-340. (Tradução nossa).

LEWIS, Liana. Prefácio in: Org. MORAES, Fabiana. **No país do racismo institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE** / Fabiana Moraes; Coordenação Assessoria Ministerial de Comunicação Social do MPPE, Grupo de Trabalho sobre Discriminação Racial do MPPE - GT Racismo. -- Recife: Procuradoria Geral de Justiça, 2013.

LORDE, Audre. **As ferramentas do mestre nunca vão dismantelar a casa-grande**. Conferência realizada no Instituto de Humanidades da Universidade de New York. Acesso em 21/07/2017. Disponível em: <http://niltonluz.blogspot.com.br/2012/02/o-texto-abaixo-e-uma-fala-de-audre.html>

PARKER, Laurence; ROBERTS, Lorna. **Teoria Crítica da Raça e seu uso na Pesquisa em Ciências Sociais**. In: Teoria e Métodos de Pesquisa Social. Bridget Somehk, Cathy Lewin (orgs.). – Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. p. 121-130.

PIRES, T. R. O. ; 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**. In: CONPEDI/UFSC; Mônica Bonetti Couto; Ângela Araújo da Silveira Espindola; Maria dos Remédios Fontes Silva. (Org.). Acesso à justiça I. 1ed. FLORIANÓPOLIS: CONPEDI, 2014, v., p. 513-541.

REIS, Elisa Pereira. **Política e Políticas Públicas na transição democrática**. 1988.

REIS, Vilma. **Mulheres negras, criminalizadas pelas mídias, violadas pelo Estado**. Em: Pontes, Direitos Humanos, Justiça, Segurança Pública. 2014. Publicado em 22/08/14. Acesso em 24/06/2017. Disponível em: <https://ponte.org/mulheres-negras-criminalizadas-pelas-midias-violadas-pelo-estado/>

RODRIGUES, Marta M. Assumpção. **Políticas Públicas**. São Paulo: Publifolha, 2010.

RUA, Maria das Graças. **Análise de Políticas Públicas: Conceitos Básicos**. 1997. Acesso em 10 de julho de 2010. Disponível em: http://francis-coqueiroz.com.br/portal/phocadownload/gestao/rua%20maria%20_%20analisedepoliticaspUBLICAS.pdf

SALES JÚNIOR, Ronaldo Laurentino de. **O mito da democracia racial e o racismo institucional no fluxo de justiça**. Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Tese de doutorado. 2006.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Branços aprendem a ser racistas por construção social**. Publicado em 10 de fev de 2016. Entrevista com a Dra. Lia Vainer Schucman na TV Folha (2015). Psicóloga e pesquisadora, a Dra. Lia Schucman é autora da tese e do livro: "Entre o Encardido, o Branco e o Branquíssimo: Branquitude, Hierarquia e Poder na Cidade de São Paulo". Acesso em 10 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Fc7sxAySoOE&t=1s>

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**. Branquitude, Hierarquia e poder na cidade de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2014.

ANEXO I

Questionário

Políticas de igualdade racial e combate ao racismo nas Defensorias Públicas dos estados e o enfrentamento ao racismo institucional no sistema de justiça

Excelentíssima Senhora Defensora Pública-Geral / Excelentíssimo Senhor Defensor Público-Geral

Entendemos que a Defensoria Pública é uma instituição essencial para proporcionar o acesso à justiça a todos os cidadãos e cidadãs brasileiras. É a partir desta compreensão que viemos solicitar a sua colaboração para contribuir com o primeiro mapeamento e o entendimento das “Políticas de igualdade racial e combate ao Racismo das Defensorias Públicas”.

As Defensorias Públicas são instituições relativamente jovens dentro do sistema de justiça brasileiro, sendo de fundamental importância compreender o modo como esta instituição tem funcionado, identificando potencialidades a ser exploradas e adversidades que possam ser contornadas para o seu melhor desempenho e fortalecimento para atender à população.

Nestes termos, com o apoio das Defensorias Públicas dos Estados, nós de Criola, organização da sociedade civil conduzida por mulheres negras na defesa e promoção de direitos e na construção de uma sociedade onde os valores de justiça, equidade e solidariedade sejam fundamentais, e do Fórum Justiça, organização composta por movimentos sociais, setores acadêmicos, estudantes, bem como agentes públicos do sistema de justiça e outros atores e organizações interessados em discutir justiça como serviço público no Brasil, contamos com a sua preciosa colaboração para que possamos conhecer melhor esta instituição e suas práticas, com vistas a fortalecer seus valores democráticos e de enfrentamento

ao racismo, sexismo, lesbofobia (discriminação contra lésbicas) e transfobia (fobia contra pessoas transexuais e travestis).

A sua contribuição é de fundamental importância para que possamos realizar um panorama institucional de mapeamento e observação das possíveis ações de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional no sistema de justiça. Desse modo, com a finalidade máxima de combater o racismo e aprimorar os serviços oferecidos pelas Defensorias Públicas dos Estados e também proporcionar melhores condições de atendimento para o público e melhores condições de trabalho para as defensoras, defensores, ouvidoras, ouvidores, servidores e servidoras, estagiárias e estagiários, gostaríamos de solicitar a disponibilização de um momento em sua agenda para que possa responder este questionário.

Para maiores informações ou auxílio com o preenchimento do questionário, estaremos disponíveis através do endereço de e-mail: amc@criola.org.br

Desde já, agradecemos pela sua colaboração e nos colocamos à disposição para realizar qualquer atendimento referente ao presente estudo.

Atenciosamente, Criola e Fórum Justiça.

Orientações para preenchimento do questionário:

O questionário que se segue e encontra-se dividido nas seguintes sessões: I) Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado; II) Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado; III) Formação; IV) Atendimento ao Público; V) Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção; VI) Núcleos especializados; VII) Produção de dados e pesquisas.

I – O presente questionário somente estará disponível para preenchimento mediante o uso de senha e login enviados por e-mail. O questionário poderá ser preenchido em etapas e salvo em seguida, de forma que não é necessário preenchê-lo todo de uma única vez. Ao final, será enviada uma mensagem indicando que foi completado com sucesso.

II – O prazo para o preenchimento será até o dia 15 de maio de 2018.

III – Caso não possuam dados solicitados, especifique, ao final do questionário, os quesitos que não foram respondidos, indicando as razões pelas quais não foi possível disponibilizar a resposta solicitada.

IV – Ao final do questionário há um espaço para anexarem quaisquer informações que acreditem ser pertinentes, sejam links, notícias, produtos, justificativas, avaliações, recomendações, etc.

V – Em caso de dúvidas para o preenchimento do referido questionário, e/ou suporte para responder às questões relacionadas ao mesmo, estaremos disponíveis através do endereço eletrônico: amc@criola.org.br e no telefone: (21) 2518-7964.

Agradecemos a sua atenção e colaboração em prol do estudo das “POLÍTICAS DE IGUALDADE RACIAL E COMBATE AO RACISMO NAS DEFENSORIAS PÚBLICAS DOS ESTADOS E O ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA”.

QUESTIONÁRIO

I — Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado

1.1) Identificação do Estado

1.2) Qual a data de instituição da Defensoria Pública do Estado?

1.3) Quantos Defensoras e Defensores Públicos compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado?

Defensores/Defensoras	Homens	Mulheres	Total de titulares e substitutos
Titulares			
Substitutos/Substitutas			

Defensores/Defensoras	Homens brancos	Mulheres Brancas	Homens Pretos e pardos*	Mulheres Pretas e pardas*	Total de titulares e substitutos
Titulares					
Substitutos/Substitutas					

*A categoria pretos e pardos, utilizada ao longo deste questionário, remete-se à classificação censitária utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

() Marque um X na caixa à esquerda se a Defensoria Pública do Estado não possui esses dados.

1.4) A Defensoria Pública do Estado conta com política de ações afirmativas para o ingresso de defensores/defensoras?

() Não

() Sim. Em quais modalidades? Qual a data do primeiro edital de concurso com previsão de cotas?

Cotas étnicas e raciais. Data de instituição

Quantidade de ingressantes por cotas étnicas e raciais

Cotas para pessoas com deficiência. Data de instituição

Quantidade de ingressantes por cotas para pessoas com deficiência

1.5) Espaço para anexar o hiperlink do último edital de seleção de defensores/defensoras

Cada arquivo deve ter no máximo 32MB

1.6) Quantos servidores compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado? Obs.: Entende-se por servidores os concursados, cedidos e/ou assimilados, extraquadros e ingressantes por modalidades distintas de concurso público, exceto terceirizados.

	Homens brancos	Mulheres Brancas	Homens pretos e pardos	Mulheres pretas e pardas	Total de Servidores
Servidores/Servidoras					

*A categoria pretos e pardos, utilizada ao longo deste questionário, remete-se à classificação censitária utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

1.7) Dentre os servidores e servidoras acima descritos quantos são pessoas com deficiência?

1.8) A Defensoria Pública do Estado conta com política de ações afirmativas para o ingresso de servidores e servidoras?

() Não

() Sim. Em quais modalidades?

Cotas étnicas e raciais. Data de instituição (/ /)

Quantidade de servidores ingressantes por cotas étnicas e raciais

Cotas para pessoas com deficiência. Data de instituição

Quantidade de servidores ingressantes por cotas para pessoas com deficiência.

1.9) Espaço para anexar o hiperlink do edital de seleção de servidores

Cada arquivo deve ter no máximo 32MB.

1.10) Quantos terceirizados compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado nesta capital?

	Homens brancos	Mulheres Brancas	Homens pretos e pardos	Mulheres pretas e pardas	Total de Servidores
Terceirizados/ Terceirizadas					

*A categoria pretos e pardos, utilizada ao longo deste questionário, remete-se à classificação censitária utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

1.11) Quantos estagiários e estagiárias compõem os quadros da Defensoria Pública do Estado nesta capital?

	Homens brancos	Mulheres Brancas	Homens pretos e pardos	Mulheres pretas e pardas	Total de Servidores
Estagiários / Estagiárias					

1.12) A Defensoria Pública do Estado conta com política de ações afirmativas para o ingresso de estagiários e estagiárias?

() Não

() Sim. Em quais modalidades?

Cotas étnicas e raciais. Data de instituição

Quantidade de estagiários/estagiárias ingressantes por cotas étnicas e raciais

Cotas para pessoas com deficiência. Data de instituição

Quantidade de estagiários/estagiárias ingressantes por cotas para pessoas com deficiência

1.13) A Defensoria Pública deste Estado possui outras políticas de ações afirmativas? Quais?

II – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado

2.1) Dados do Defensor/Defensora Público-Geral

	Dados do Defensor/Defensora Público-Geral
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
Mandato	

2.2) Dados da última lista tríplice formada para a eleição da Defensoria Pública Geral deste Estado:

	Dados dos Defensores/Defensoras que compuseram a lista tríplice
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
Quantidade de votos	

2.3) Qual regulamentação foi utilizada pelo Conselho Superior para a escolha do Defensor Público-Geral?

2.4) Espaço para anexar o hiperlink das normas de regulamentação (Hiperlink):

2.5) Dados do/da Subdefensor/Subdefensora Público-Geral

	Dados do Subdefensor/Subdefensora Público-Geral
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
A quanto tempo exerce o cargo	

2.6) Dados do/da II Subdefensor/Subdefensora Público-Geral (se houver)

	Dados do II Subdefensor/Subdefensora Público-Geral (se houver)
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
A quanto tempo exerce o cargo	

2.7) Dados do Corregedor/Corregedora Público-Geral

	Dados do Corregedor/Corregedora Público-Geral
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
A quanto tempo exerce o cargo	

2.8) Dados do Sub-corregedor/Sub-corregedora Público-Geral (se houver)

	Dados do Sub-corregedor/Sub-corregedora Público-Geral (se houver)
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
A quanto tempo exerce o cargo	

2.9) Dados do Ouvidor/Ouvidora Geral

Dados do Ouvidor/Ouvidora Geral	
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
A quanto tempo exerce o cargo	

2.10) Dados dos Conselheiros Classistas

Dados dos Conselheiros Classistas	
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	

2.11) Quem é o/a atual presidente da entidade de classe de maior representatividade dos membros da Defensoria Pública do Estado?

Presidente	
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
Entidade	

2.12) Quais são as linhas de atuação previstas no Plano Plurianual e no Plano de Atuação da Defensoria Pública do Estado?

2.13) Espaço para anexar o hiperlink do relatório anual das atividades desenvolvidas pela Defensoria Pública:

(Hiperlink):

III – Formação

3.1) Quais as disciplinas/módulos ofertados no último curso oficial de preparação à carreira de Defensora Pública/Defensor Público deste Estado?

3.2) As disciplinas/módulos/atividades que compuseram o último curso oficial de preparação à carreira de Defensora Pública/Defensor Público deste Estado incluíram temas relacionados à questão racial? Como?

3.3) Espaço para anexar o hiperlink do programa de formação do último curso:

(Hiperlink):

3.4) Qual a duração da formação? Como ela é realizada? Quem são os responsáveis pela formação? Houve representatividade de raça no que concerne às pessoas que ministraram o último curso de preparação?

3.5) A Defensoria Pública deste Estado dispõe de Escola Superior ou Centro de Estudos Jurídicos?

() Não

() Sim

3.6) A Defensoria Pública desde Estado realizou, ao longo dos últimos 2 anos, cursos, eventos e/ou capacitações nas áreas seguintes?

- Direitos humanos: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Direitos da criança e do adolescente: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Sistema carcerário: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Medidas socioeducativas/ juventude e prisão: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Saúde: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- População em situação de rua: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Promoção da igualdade racial: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Sexualidade: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Violência contra as mulheres: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Direitos das mulheres: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Povos indígenas e comunidades tradicionais: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Intolerância religiosa: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Terra e território: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Questões urbanas e moradia: () Cursos e capacitações () Eventos e ações
- Idosos: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Pessoa com deficiência: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Consumidor: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

- Política de drogas: () Cursos e capacitações () Eventos e ações

3.7) Se houver outra opção diferente das de cima especifique abaixo.

3.8) Qual a área de maior demanda e prioridade de formação e atuação da Defensoria Pública deste Estado?

3.9) A Defensoria Pública deste Estado realiza parcerias para o oferecimento e realização destes cursos, eventos e capacitações?

3.10) As disciplinas/módulos/atividades organizadas nos últimos dois anos, pela Defensoria Pública deste Estado incluíram temas relacionados à questão racial.

3.11) Quais as principais atividades organizadas nos últimos dois anos com essa abordagem?

3.12) Quais as principais atividades organizadas nos últimos dois anos com formadoras/es negras/os?

IV — Atendimento ao público

4.1) Existe alguma ficha de cadastro dos usuários?

4.2) Espaço para anexar hiperlinks da ficha de cadastro dos usuários atendidos por esta Defensoria.

(Hiperlinks):

4.3) Existe algum sistema de informações simultâneas para cadastro de usuários utilizados por esta Defensoria?

4.4) A Defensoria Pública do Estado possui alguma categorização de dados com relação ao sexo/gênero, gênero, raça, idade dos seus usuários?

4.5) Quais são os critérios de atendimento para o público e para a definição da hipossuficiência?

4.6) Favor anexar a regulamentação dos critérios. Espaço para anexar hiperlink da regulamentação dos critérios de atendimento e/ou hipossuficiência.

(Hiperlinks):

4.7) Existe alguma exceção para a flexibilização desses critérios?

4.8) Espaço para anexar hiperlinks que identifiquem os órgãos/núcleos de atendimento:

(Hiperlinks):

V — Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção

5.1) A Defensoria Pública do Estado representa/já representou alguma vez aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos (Sistema ONU e Sistema Interamericano), postulando perante seus órgãos?

5.2) Quantas causas envolviam questões relacionadas a:

- Direitos humanos:
- Direitos da criança e do adolescente:
- Sistema carcerário:
- Medidas socioeducativas/ juventude e prisão:
- Saúde:
- População de rua:
- Promoção da igualdade racial:
- Sexualidade:
- Violência contra as mulheres:
- Direitos das mulheres:
- Povos indígenas e comunidades tradicionais:
- Intolerância religiosa:
- Terra e território:
- Questões urbanas e moradia:

- Idosos:
- Pessoa com deficiência:
- Consumidor:
- Política de drogas:

5.3 A Defensoria Pública deste Estado promoveu, na atual gestão, ações civis públicas a fim de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos relacionados às temáticas de raça?

5.4) A Defensoria Pública do Estado convocou, nos últimos dois anos, audiências públicas para discutir matérias relacionadas às suas funções institucionais?

5.5) Quais audiências públicas promovidas nos últimos dois anos discutiram direta ou indiretamente a questão racial?

VI – Núcleos especializados

6.1) A Defensoria Pública do Estado possui núcleos de atuação e núcleos especializados?

6.2) A Defensoria Pública do Estado conta com núcleo especializado de combate ao racismo e promoção de igualdade racial?

6.3) em caso negativo, para onde são encaminhadas as questões de combate ao racismo e promoção da igualdade racial?

6.4) Em caso positivo, qual a estrutura de funcionamento do núcleo?

Número de defensores públicos	Número de servidores	Número de estagiários
-------------------------------	----------------------	-----------------------

6.5) Composição do núcleo

Composição do núcleo	
Defensores titulares	Defensores substitutos

Dados do/da coordenador/coordenadora do núcleo	
Nome	
Idade	
Sexo/Gênero	
Raça/cor	
Formação/Escolaridade	
E-mail	
Telefone	
Critério para a escolha da coordenação	
Atribuições e Programa(s) do núcleo	
Produto(s) do núcleo	
Tempo de coordenação	

6.6) Com relação ao quadro de servidores

Qual o número de servidores administrativos?

	Psicólogos	Assistente social	Outros: especificar
Qual o número de servidores com atuação interdisciplinar			

6.7) O núcleo tem atuação coletiva?

6.8) Quais as principais ações do núcleo nos últimos dois anos?

6.9) Quais as principais ações coletivas ajuizadas pelo núcleo nos últimos dois anos?

VII — Produção de dados e pesquisas

7.1) A Defensoria Pública do Estado promoveu/promove a produção e difusão de dados e pesquisas referentes à sua atividade?

7.2) Quais as principais temáticas desenvolvidas nos últimos dois anos?

- Direitos humanos: () Sim () Não
- Direitos da criança e do adolescente: () Sim () Não
- Sistema carcerário: () Sim () Não
- Medidas socioeducativas/ juventude e prisão: () Sim () Não
- Saúde: () Sim () Não
- População de rua: () Sim () Não
- Promoção da igualdade racial: () Sim () Não
- Sexualidade: () Sim () Não
- Violência contra as mulheres: () Sim () Não
- Direitos das mulheres: () Sim () Não
- Cultura de povos indígenas e comunidades tradicionais: () Sim () Não
- Intolerância religiosa: () Sim () Não
- Terra e território: () Sim () Não

- Questões urbanas e moradia: () Sim () Não

- Idosos: () Sim () Não

- Pessoa com deficiência: () Sim () Não

- Consumidor () Sim () Não

- Política de drogas () Sim () Não

7.3) Quais pesquisas ou dados produzidos nos últimos dois anos que produziram direta ou indiretamente a questão racial.

7.4) Espaço para anexar hiperlinks das pesquisas e dados produzidos:

8.1) Há alguma informação relevante sobre “POLÍTICAS DE IGUALDADE RACIAL E COMBATE AO RACISMO NAS DEFENSORIAS PÚBLICAS DOS ESTADOS E O ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA” que queira acrescentar?

8.2) Se houver algum arquivo, anexe aqui.

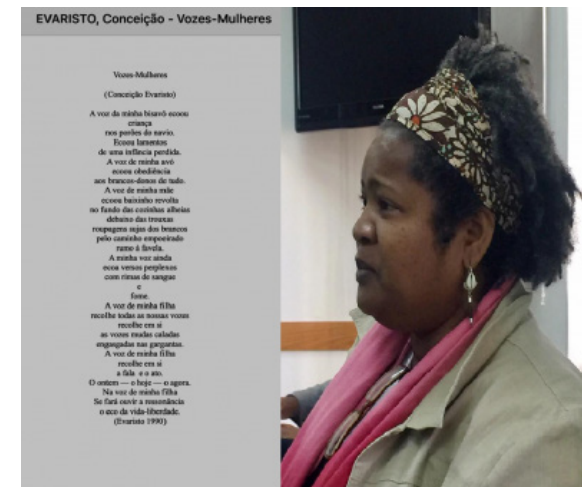
Agradecemos a sua colaboração!

ANEXO II

Informe do Workshop “Sistema de Justiça e Racismo Institucional”

O debate acerca do racismo institucional no sistema de justiça ganhou destaque na última quarta-feira, dia 12 de julho. Mediante a provocação inicial de Criola, do Fórum Justiça e do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (IBCCRIM), estendeu-se convite a atores de variadas organizações da sociedade civil, acadêmicos e das Defensorias Públicas do Rio de Janeiro e de São Paulo para uma reunião estratégica.

O workshop Sistema de Justiça e Racismo Institucional se coloca no bojo de uma discussão suscitada desde a aprovação das 100 Regras de Brasília para Acesso à Justiça de Pessoas em Condição de Vulnerabilidade. Esse documento, aprovado em 2008 pelos chefes do Poderes Judiciários dos países reunidos na Cúpula Judicial Ibero-Americana, ao prever tantas diretrizes políticas para o enfrentamento de vulnerabilidades, não faz alusão à questão racial. Se essa lacuna demonstra a invisibilidade da questão frente a tais atores de poder, oportuniza uma mobilização de baixo para cima, de modo a que os próprios atores negros possam colocar os termos dessa discussão sem a oposição de diretrizes pré-estabelecidas no documento.



Vilma Reis, socióloga e Ouvidora da DP/BA, abre o workshop com a leitura do poema Vozes-Mulheres, de Conceição Evaristo.

É nesse contexto que Criola aceitou a proposta de consultoria destinada ao acompanhamento de e apoio a ações de participação, reconhecimento e redistribuição nas instituições essenciais do sistema de justiça, com foco nas Defensorias Públicas, com vistas à produção de dados e reflexão conceitual e estratégicas das práticas dos órgãos especializados do sistema de justiça dedicados à luta contra a desigualdade racial. Ao lado desse amplo objetivo, há o de produzir diagnóstico acerca da atuação institucional da Defensoria Pública na luta pela igualdade racial e contra a discriminação.

Para embasar essa complexa ação, o workshop foi pensado visando reunir a contribuição teórica de atores experientes para subsidiar as próximas. A institucionalidade do sistema de justiça foi representada por Vilma Reis – Ouvidora da Defensoria Pública da Bahia, Livia Casseres e Rosane Lavigne – defensoras públicas no Rio de Janeiro, e Vinicius Conceição e Isadora Brandão, defensores públicos em São Paulo. Da sociedade civil organizada, estiveram presentes: Caroline Bispo (Elas Existem – Mulheres Encarceradas), Lúcia Xavier, Lia Manso e Ana Miria (Criola), Allyne Andrade, Haydee Paixão, Dina Alves, Luciana Zaffalon, Tainara e Willians (IBCCRIM), Esther Horta (Coletivo Adelinas) e Rodnei Jericó (GELEDÉS), além de Élide Lauris, Vinicius Alves (Fórum Justiça), Alex Vítor (advogado) e Natália (socióloga). Do campo acadêmico, participaram Felipe Freitas, doutorando em Direito com pesquisa sobre a Polícia; Poliana Ferreira, do Grupos de Pesquisa em Criminologia da UNEB e pesquisadora na FGV; Nataly e Bárbara, pesquisadoras de Políticas Públicas e Inclusão Social da USP; Silvio de Almeida, professor da Universidade Mackenzie; Evandro Piza, professor da UnB; Ronaldo Sales, professor na UFCG e Thula Pires, professora da PUC-Rio.

A provocação inicial se baseou na constatação de que os estudos produzidos por negros e sobre a questão racial no sistema de justiça existem, mas ficam tão pouco evidentes que não aparecem. A

Oficina foi uma oportunidade de fazer valer esses conhecimentos já produzidos. Por outro lado, percebe-se que há uma resistência no sistema de justiça em geral e na Defensoria Pública em específico quanto ao tema do racismo. Afinal qual é o papel do sistema de justiça na estrutura do racismo no Brasil? Qual seria o sistema de justiça adequado às negras e aos negros? Para ser antirracista, quais políticas adotaria?

Racismo e Seletividade

Nesses questionamentos insere-se já o problema de se pensar o racismo a partir da seletividade penal. Observou-se que mesmo quando fala da seletividade penal, a academia branca não analisa a partir do racismo. Nessa questão, o comportamento policial acaba sendo o foco de análises, estudos e críticas, mas importa também identificar a responsabilidade das demais instituições que se silenciam, como o próprio Judiciário e o Ministério Público. Apontou-se a necessidade de requalificar o debate sobre seletividade penal a partir da percepção de que não existe sistema penal não seletivo. E que só se é capaz de entender a seletividade se ela estiver conjugada à questão do racismo e à questão econômica. No contexto de crise econômica, o sistema penal e a seletividade se voltam para o extermínio da população negra e pobre.

E, apesar das especificidades e consequências próprias da seletividade do sistema de justiça criminal, os participantes pontuaram que o racismo e a seletividade estão presentes no sistema de justiça no seu conjunto, não sendo uma exclusividade do sistema penal. A categoria raça perpassa questões de família e trabalhista. Por exemplo, há uma grande dificuldade de debater o conceito de família monoparental na justiça, já que esta segue o conceito de família branco e burguês. A família monoparental é vista como família não ideal e problemática, abrindo porta para ingerência do

Estado no contexto familiar. A questão das empregadas domésticas também envolve raça e até hoje não houve equiparação em termos de direito do trabalho.

Para além da seletividade, o sistema de justiça opera com o tema do racismo a partir das definições legais de racismo e injúria racial, o que não engloba as abordagens institucionais e estruturais que se busca fazer valer quando se discute mais a fundo o tema. Há, portanto, o desafio inicial de construir essa narrativa para além da lei ao lidar com instituições do sistema de justiça. Ao desenvolver uma análise institucional, olha-se para estruturas, sentidos e relações. Se ficarmos na definição legal, não será de se estranhar que estaremos mais restritos ao sistema penal.

O enfrentamento do racismo

Como proceder frente a situações concretas de racismo? Para alguns, o enfrentamento ao racismo dentro da seara penal está na contramão do que se vislumbra como projeto de sociedade justo e igual, o que leva à tarefa de se pensar como punir essas ações discriminatórias. Qual seria a pena adequada? Quais medidas alternativas? A justiça restaurativa é uma solução? Esses questionamentos trouxeram posicionamentos diversos. Para uma parte dos participantes, o que se almeja é a punição penal do autor de racismo, sem qualquer medida alternativa enquanto que outros apontaram que lidar com a questão racial pela via civil e trabalhista traz um resultado um pouco mais satisfatório que na via criminal e que talvez essa diferenciação passe pela sensibilidade do julgador em cada uma das esferas. Em defesa da justiça restaurativa, sustentou-se que a lógica penal não lida com o racismo institucional, mas personaliza o racismo. A lógica restaurativa pensa outras estratégias de lidar; a participação de todos os envolvidos na resolução de conflitos faz parte dessa filosofia. O direito penal restabelece a ordem

rompida, que é uma ordem racista. De toda sorte, foi destacada a importância de constrangimentos internacionais frente a episódios de racismo. O efeito dessa litigância internacional é enorme e afeta diretamente os casos individuais.



Pesquisadoras/es, defensoras/es públicas/es e ativistas de organizações e movimentos sociais colaboraram com aportes teóricos e estratégias.

Institucionalidade racista brasileira

Há que se pontuar o caráter racista vinculado ao projeto republicano de nação, oriundo do positivismo e darwinismo social. Esse diagnóstico histórico e social, que perdura na atualidade, aponta para a necessidade de uma refundação institucional. Por outro lado, percebe-se que essa institucionalidade racista é tributária de uma estrutura racista.

As instituições são decorrências das estruturas, que são o modo de organização da vida social: a política, a economia e a constituição da subjetividade. As instituições reproduzem o funcionamento regular desses três elementos. O tema do racismo estrutural coloca o problema de como entender o racismo como ponto central de

funcionamento e estruturação das relações sociais no Brasil. As instituições que não reproduzem esses elementos perdem suas funções e deixam de ser instituições. De acordo com essa perspectiva, no campo institucional o máximo a ser feito é uma política de redução de danos. O sistema de justiça se mede pela sua capacidade de institucionalizar conflitos. Numa crise, porém, não há possibilidade de institucionalizar conflitos e, quando isso não acontece, o sistema volta-se para o extermínio. A Defensoria foi feita não para atender interesses de classe no sistema de justiça, mas para reproduzir o processo de estruturação da sociedade.

Por outro lado, há uma disputa sobre o que é institucional e não institucional. A ideia de que existe um lado de fora da instituição não funciona para certos grupos, já que todos os lados são lados de disputa. Os conceitos de racismo estrutural e institucional são construídos nos EUA após as lutas por direitos civis, o que traz o problema da sua importação para a realidade brasileira. Representa a eliminação do sistema legal segregador, mas a permanência do racismo. Questionou-se a instrumentalidade desse conceito para a realidade brasileira, uma sociedade que não viveu seu momento de catarse social. Vivemos numa sociedade estratificada via raça e um apartheid social, ainda que silencioso.

Que sentido faz falar de um sistema de justiça democrático numa sociedade ainda longe de ser democrática? Defendeu-se que a principal tarefa talvez seja promover um colapso dessas instituições. Pior do que seletivo, o sistema é genocida. O genocídio não opera só com a eliminação física, mas também deixando a população negra sem autoestima, como mortos vivos. É necessário que o povo negro fale de si, para si e por si, eliminando as mediações que passam por instituições brancas.

Ressaltou-se que o sistema de justiça não se pensa como serviço público, mas que se sente como uma classe acima. Não está acos-

tumado à horizontalidade. Possui um discurso de caridade, sacerdócio. Defendeu-se a política de ação afirmativa e a intervenção das mulheres negras.

Compreender o funcionamento do sistema de justiça passa por quebrar a escada que o serviço público constituiu junto à população. Há que se interpelar esses servidores pelos códigos que eles operam com a população. Nomear os tratamentos racistas realizados por esses atores, tirando-os do abstrato. O que torna a naturalização do racismo possível é que essas ações ficam diluídas e não se comprometem os agentes. Isso faz com que se conviva com a falta de dados, com a gestão do extermínio e com um sistema de justiça em que só perdemos. É necessária, portanto, uma pedagogia do constrangimento. Sustentou-se que, quando ressaltamos a participação popular no sistema de justiça, serve para interpelar as escolhas das instituições e constrangê-las para inviabilizar efetivamente o funcionamento de algumas delas quanto à gestão do extermínio e assim construir institucionalidades em outros termos.

O tema do racismo deve ser estendido para o sistema de justiça expandido, que são as faculdades e organizações, que também conformam como se constrói os maus modos do sistema de justiça em geral. Que contribuição a advocacia tem para compor hierarquias raciais no sistema de justiça? Outra questão são as faculdades de direito, que não implementaram matérias ligadas à Lei 10.639/03 e reproduzem as estruturas de racismo na formação dos atores da justiça.



O Workshop foi uma parceria entre CRIOLA, Fórum Justiça e o IBCCRIM e se dedicou a pensar o papel do sistema de justiça na reprodução do racismo e as possibilidades de incidência

Raça e classe

Foram sustentadas diferentes visões sobre a relação entre raça e classe. Uma primeira posição foi a de que o debate de classe desvirtua o tema de raça. Mais amplamente foi defendido o contrário, que classe é uma categoria analítica e no Brasil ela é articulada com a questão racial, ainda mais num país de capitalismo periférico. Segundo essa perspectiva, é preciso articular o mito da igualdade racial com o tema do projeto nacional e econômico. As ideologias têm materialidade. Gilberto Freire, por exemplo, teria defendido, em *Ordem e Progresso*, que o Brasil não precisava importar elementos de democracia estrangeiros e direitos sociais para o campo isso porque estragaria a democracia racial brasileira. Portanto, para falar sobre raça, é importante que ir além da questão racial, fazendo os grandes debates sobre economia e política. Raça seria uma forma de naturalização de desigualdade no Brasil e sem falar sobre isso, não teria como falar de desenvolvimento econômico e industrialização.

Nesse sentido, também seria racismo restringir as negras e os negros a debater somente o tema do racismo. Isso teria por consequência que organizações formadas por negras e negros só vem conseguindo financiamento para falar sobre negritude. Outras temáticas acabam prejudicadas.

A dificuldade em obter informações

Ao nos depararmos com as instituições, lidamos com o silêncio em face da variável raça nos dados do sistema de justiça. É um desafio acessar a dados que dêem conta do racismo no sistema de justiça. Foram pontuados três elementos: a) ausência de dados consistentes sobre mortes resultantes de ação policial no Brasil; b) o sigilo dos processos administrativos nas corregedorias das polícias, de modo que não se consegue produzir nenhum diagnóstico ou controle sobre eles, seus critérios, o procedimento adotado e o seu desfecho; c) a ausência de identificação clara e de fácil acesso do processo judicial decorrente de auto de resistência ou intervenção policial. O registro da raça nos processos não é tão óbvio assim. Falta protocolo para que haja a inclusão do quesito raça/cor nos autos e nas abordagens policiais, mas também nos processos judiciais. Os cartórios do Judiciário nem o Ministério Público sabem informar dados sobre esses processos. Há um (des)conhecimento ideológico do racismo. Esse (des)conhecimento tem a ver com o que é relevante ou não de ser conhecido. Sustentou-se, por outro lado, que mesmo quando existe informação, há uma desvalorização do quesito raça/cor no sistema de justiça.

Ações Afirmativas

A indicação foi a de se pensar ações afirmativas como reforma institucional e não somente como reserva de vagas. Se pensarmos somente em reserva de vagas poder-se-ia dizer que a polícia tem a

população negra representada, dado o número de policiais negros. Tem que se pensar a nível institucional e as ações afirmativas têm importância como forma de reconfiguração dos espaços institucionais, de alteração do horizonte interpretativo e de representação social dentro do espaço. Entretanto, há um perigo de que as cotas não sejam efetivas caso não existam desde a primeira fase dos concursos.



A conjuntura política e suas consequências para a luta contra o racismo foram pano de fundo das reflexões sobre o movimento negro e as organizações de esquerda.

Levantou-se uma polêmica em torno de negros ocupando espaços de poder e atuando a favor da continuidade da ordem. Se de um lado alguns preferem a presença de negros em espaços de poder mesmo defendendo a ordem, outros apontam a necessidade de impedir essa atuação, sendo tarefa das negras e dos negros assumirem uma postura contra-hegemônica.

O movimento negro e as esquerdas

A desconfiança em face dos partidos de esquerda marcou o tom de algumas falas. Para alguns presentes, os partidos e a esquerda não

conseguem dialogar. Chamam para suas reuniões sem perceber que o movimento negro tem uma pauta extensa. As institucionalidades e os sujeitos por detrás da esquerda não reconhecem esses anseios. Questionou-se de por que continuamos dialogando com esses agentes. Há várias pequenas experiências democráticas que podem trazer alternativas a essas institucionalidades de esquerda.

Denunciou-se que a esquerda branca faz uma encenação com a participação de negras e negros nos espaços acadêmicos e políticos, inclusive de forma muito sutil. As pessoas negras servem para participar do espaço, como representação, mas não para disputar efetivamente os espaços. O racismo se transforma para controlar a entrada de trajetórias negras nesses espaços.

Pontuou-se o conceito de ação performática para a compreensão do comportamento da esquerda, que faz espetáculos de reafirmação de identidade política que só servem para a consolação, mas que não se dedicam a ações realmente transformadoras. Há a necessidade de formar lideranças, pensar o papel da educação política e descentralizar produção teórica sobre criminologia, levando para os bairros.

Para os “progressistas”, é preciso contrapor um estado de incomensurabilidade, em que não há pontes nem alianças. Da incomensurabilidade é que se começa a pensar algo que sustente. A inteligência preta perdeu muita energia para achar pontes que nunca foram estabelecidas. Não faz sentido, por exemplo, pensar religiões africanas a partir da liberdade religiosa, porque esta foi pensada na República sob uma matriz cristã. Não há ponte entre o ser e o não-ser. Pontuou-se ainda a covardia da esquerda branca, que teve na mão o poder de alterar o quadro da polícia e do sistema carcerário e não fizeram.

O acúmulo do movimento negro

Fez-se o registro de que a ação no sistema de justiça não é nova, de que há escritórios e redes montados. Desde a Conferência de Durban há uma grande produção sobre racismo e sistema de justiça que tem que ser recuperada. Há um histórico de reflexão, estudo e ação política. O movimento teria deixado de lado advogadas/os e acadêmicas/os valorosas/os, que têm seus textos marcados e mal interpretados pelo enviesamento. Importa utilizar as teses das negras e dos negros nas petições. Foi lembrado que hoje quem diz o que é racismo são as negras e os negros e que é necessário embasar as categorias que são então usadas e desenvolvidas. Nesse sentido, sustentou-se que o que informa gênero e classe é a raça e que deve-se a partir daí. A história de que a/o negra/o não tem consciência de ser negra/onão se sustenta. Quem nasceu no Brasil, sabe o que é ser negro.

Defensoria Pública



Em relação à Defensoria Pública, notou-se que a instituição tem limites e dificuldades em trabalhar com raça e gênero. Não existe o reconhecimento de que se trata de uma questão fundamental e que o foco parece ser a categoria da classe econômica. Apesar de ter havido algum progresso quando se passou da hipossuficiência para o da vulnerabilidade como categoria de atendimento, parece que isso somente resultou em uma especialização da atuação da Defensoria, que não está conectada em nada com questões estruturais das relações sociais. Não há uma reflexão sobre a metodologia de atuação para pensar mudanças estruturais. Como pensar novas metodologias para compreender o sujeito de uma maneira mais complexa para além da questão de classe?

Para muitos, não se vê como alterar a configuração institucional da Defensoria a partir de dentro se não estivermos as negras e os negros não estiverem dentro. Os brancos não farão essa transformação. Por outro lado, a incidência nas Ouvidorias Externas é uma resposta coletiva e necessária. Percebe-se que a incidência das negras e negros no sistema de justiça é irreversível e que sem essa intervenção, o sistema não se sustenta. Defende-se uma Defensoria Pública em que a população tenha poder de decisão. As políticas de ação afirmativa são essa forma de incidência.

Fez-se a indicação às Defensorias de construção de uma política institucional de ações afirmativas, não só de acesso e de produção de dados, mas uma política completa. Quesito raça/cor no cadastro de atendimento da Defensoria. Cotas nas Escolas das Defensorias. Turmas ou vagas específicas para cotistas. Avaliação das políticas de cotas para concursos. Na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, avalia-se que a reserva de vagas não tem nenhuma efetividade. Inserir estudo das relações raciais nos editais dos concursos e disciplinas correlatas cursos da Escola da Defensoria. Além disso, há a indicação de produção de um diagnóstico do racismo institucional.

-
- 28** **GRÁFICO 1**
Rendimento domiciliar per capita médio, por sexo e cor/raça dos chefes de família
-
- 68** **TABELA 1**
Respostas ao questionário por Defensoria Pública
-
- 84** **TABELA 2**
Respostas ao “Item I – Instituição e composição dos quadros da Defensoria Pública do Estado”
-
- 100** **GRÁFICO 3**
Quantidade de Defensoras/Defensores Públicos por Estado segundo o sexo
-
- 104** **TABELA 4**
Quantidade de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas por Estado segundo gênero e raça/cor
-
- 108** **TABELA 5**
Quantidade de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas por Estado segundo raça/cor
-
- 110** **GRÁFICO 4**
Proporção de defensores/defensoras por raça/cor

-
- 112** **GRÁFICO 5**
Proporção da quantidade de defensores/defensoras por raça/cor e gênero
-
- 114** **GRÁFICO 6**
Proporção de Defensoras e Defensores Públicos/Públicas estaduais segundo raça/cor desconsiderando a população não informada
-
- 116** **GRÁFICO 7**
Proporção de Defensores/Defensoras do Rio de Janeiro por raça/cor e gênero
-
- 118** **GRÁFICO 8**
Quantidade de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Estado do Rio de Janeiro segundo raça/cor
-
- 121** **GRÁFICO 9**
Proporção de Defensores/Defensoras Públicos/Públicas do Rio de Janeiro segundo raça/cor da população informada
-
- 122** **TABELA 6**
Raça/cor da população residente do Estado do Rio de Janeiro
-
- 123** **GRÁFICO 10**
População residente do Estado do Rio de Janeiro segundo o critério raça/cor

-
- 126** **TABELA 7**
Quantidade de Servidoras/Servidores por Estado, gênero e raça/cor
-
- 130** **GRÁFICO 11**
Quantidade de servidores da Defensoria Pública dos Estados segundo o gênero
-
- 134** **TABELA 8**
Quantidade de servidores das Defensorias Públicas dos Estados do Rio de Janeiro, Roraima e São Paulo segundo gênero e raça/cor
-
- 137** **GRÁFICO 12**
Proporção de servidoras/servidores da Defensoria Pública dos Estados por raça/cor/gênero
-
- 140** **GRÁFICO 13**
Quantidade de servidores das Defensorias Públicas dos Estados do Rio de Janeiro, Roraima, e São Paulo segundo gênero e raça/cor
-
- 144** **TABELA 9**
Quantidade de terceirizadas/terceirizados por Estado segundo gênero e raça/cor
-

-
- 148** **GRÁFICO 14**
Quantidade de terceirizados e terceirizadas das Defensorias Públicas dos Estados do Amazonas, Minas Gerais, Pará, Sergipe e São Paulo segundo gênero
-
- 152** **TABELA 10**
Quantidade de estagiárias/estagiários por Estado segundo gênero e raça/cor
-
- 156** **GRÁFICO 15**
Quantidade de estagiários e estagiárias na Defensoria Pública dos Estados
-
- 162** **TABELA 11**
Políticas de ações afirmativas para o ingresso de Defensoras/Defensores nas Defensorias Públicas dos Estados
-
- 170** **GRÁFICO 16**
Cor ou raça dos Defensores Públicos Estaduais
-
- 176** **TABELA 12**
Políticas de ações afirmativas para o ingresso de Servidoras/Servidores nas Defensorias Públicas dos Estados
-

-
- 182** **TABELA 13**
Políticas de ações afirmativas para o ingresso de Estagiárias/Estagiários nas Defensorias Públicas dos Estados
-
- 190** **TABELA 14**
Respostas ao “Item 2 – Composição dos quadros da administração da Defensoria Pública do Estado”
-
- 202** **TABELA 15**
Composição dos quadros da administração das Defensorias Públicas por Estados e raça/cor
-
- 205** **TABELA 16**
Composição dos quadros da administração das Defensorias Públicas dos Estados por gênero e raça/cor
-
- 207** **GRÁFICO 17**
Raça/cor dos/das componentes dos quadros da administração da Defensoria Pública dos Estados
-
- 209** **GRÁFICO 18**
Gênero dos/das componentes dos quadros da administração da Defensoria Pública
-
- 230** **TABELA 17**
Respostas ao “Item 3 – Formação”

-
- 242** **TABELA 18**
Formação nas Defensorias Públicas dos Estados
-
- 248** **TABELA 19**
Áreas de cursos, eventos e/ou capacitações realizados nos últimos dois anos
-
- 264** **TABELA 20**
Respostas ao “Item 4 – Atendimento ao público”
-
- 276** **TABELA 21**
Ficha, sistema e categorização de dados de atendimento ao público
-
- 286** **TABELA 22**
Respostas ao “Item 5 – Atuação em conflitos coletivos, ações civis públicas e sistemas internacionais de proteção”
-
- 296** **TABELA 23**
Representação aos sistemas internacionais de proteção de direitos humanos; ações civis públicas; audiências públicas e questões raciais
-
- 308** **TABELA 24**
Respostas ao “Item 6 – Núcleos especializados”

-
- 319** **TABELA 25**
Núcleos especializados e Núcleos de
combate ao racismo
-
- 340** **TABELA 26**
Respostas ao “Item VII – Produção de
dados e pesquisa”
-
- 352** **TABELA 27**
Respostas a “Outros questionamentos”
-
- 363** **TABELA 28**
Produção e difusão de dados/ Dados
sobre racismo e questão racial