

**POLÍTICA DE COTAS RACIAIS NA DEFENSORIA
PÚBLICA BRASILEIRA: O EXERCÍCIO DA
AUTONOMIA CONSTITUCIONAL
NO COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL**

*RACIAL QUOTA POLICY IN THE BRAZILIAN PUBLIC DEFENDER'S
OFFICE: THE EXERCISE OF CONSTITUTIONAL AUTONOMY
IN THE COMBAT OF INSTITUTIONAL RACISM*

Tiago Sales Miranda

(Mestre em Administração Pública - Fundação Getúlio Vargas.

Servidor Público Federal)

tiago.miranda@dpu.def.br

RESUMO

Este estudo analisa a postura das Defensorias Públicas do Brasil na criação de políticas de cotas raciais para ingresso de membros em seus quadros, visando ampliar o acesso da população negra aos cargos públicos ao longo de uma década. Investiga-se a presença de cotas raciais nos concursos das Defensorias Estaduais, da União e do Distrito Federal, identificando marcos normativos e a quantidade de vagas reservadas aos negros. A pesquisa aponta que a adoção de ações afirmativas é essencial para reduzir a desigualdade racial e promover a inclusão, apresentando o cenário geral de adoção de políticas institucionais de cotas; ao mesmo tempo que destaca a necessidade de investigações futuras sobre as causas da inércia institucional identificada e a efetividade das políticas implementadas.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Política de cotas. Racismo institucional. Defensoria Pública.

ABSTRACT

This study analyzes the stance of Brazil's Public Defender's Offices in creating racial quota policies for the entry of members into their ranks, aiming to increase the access of the black population to public positions over the course of a decade. The presence of racial quotas in competitions for the

State, Union and Federal District Public Defender's Offices is investigated, identifying regulatory frameworks and the number of vacancies reserved for black people. The research points out that the adoption of affirmative actions is essential to reduce racial inequality and promote inclusion, presenting the general scenario for the adoption of institutional quota policies; while highlighting the need for future investigations into the causes of identified institutional inertia and the effectiveness of implemented policies.

Keywords: Affirmative actions. Quota policy. Institutional racism. Public Defender's Office.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO. 1. MARCO TEÓRICO. 1.1 Ações afirmativas. 1.2 Política de cotas. 1.3 Racismo institucional. 1.4 Autonomia e políticas de cotas no âmbito da Defensoria Pública. 2. PERCURSO METODOLÓGICO. 2.1 Coleta de dados. 2.2 Tratamento de dados. 3. RESULTADOS DA PESQUISA. 3.1 Marcos normativos de cotas em concursos no Brasil. 3.2 Postura da Defensoria Pública na criação de cotas raciais. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Data de submissão: 20/02/2025

Data de aceitação: 21/08/2025

INTRODUÇÃO

Como fruto de amplo debate em torno do combate à discriminação racial no plano internacional, importantes normas que constituem marco regulatório em nosso país foram positivadas, em especial a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a qual institui um modelo estatal de repúdio ao racismo e à discriminação. Entre discursos e produções de políticas públicas, o Brasil firmou posição com um conjunto de ações afirmativas criadas nos âmbitos federal e estadual com vistas a (re)produzir a diversidade em vários ambientes do contexto social; e uma das medidas

instituídas para atingir esse objetivo foram as cotas raciais destinadas ao ingresso de seus beneficiários em cargos e empregos públicos¹.

Notadamente, em razão de ser uma política pública das mais polêmicas e paradigmáticas, as cotas raciais em concursos estão no debate público com frequência, no entanto, a partir de uma perspectiva superficial, sem a plena compreensão acerca da sua importância e dos caminhos para sua adequada implementação². Garantir e ampliar o acesso de minorias étnicas ou raciais a cargos públicos efetivos traduz-se em um desafio institucional, pois promove a ruptura de modelos estabelecidos anteriormente.

Este estudo lança um olhar sobre o cenário institucional da Defensoria Pública brasileira – que compreende as Defensorias Públicas Estaduais, a Defensoria Pública da União e a Defensoria Pública do Distrito Federal – e sua postura diante do problema social do racismo institucional, comumente observado também no âmbito *interna corporis* pela ausência de normas que garantam e ampliem o acesso a cargos efetivos à população negra.

Dada a missão constitucional da Defensoria Pública de promover os direitos humanos³, sua definição como expressão e instrumento do regime democrático e sua autonomia funcional, administrativa e financeira, impende investigar a existência de políticas de cotas raciais em concursos para ingresso de membros da carreira. Nesse sentido, a pesquisa visa responder ao seguinte problema: qual a postura das Defensorias Públicas do Brasil na criação de políticas de cotas raciais para ingresso de membros em seus respectivos quadros? A política de gestão de pessoas da organização pode revelar um arranjo institucional proativo, reativo ou inerte à democratização e ampliação do acesso à população negra nas carreiras de membros das respectivas defensorias.

O objetivo precípuo da pesquisa, portanto, é identificar se as Defensorias Públicas Estaduais, a Defensoria Pública da União e a Defensoria Pública do Distrito Federal foram inertes, reativas ou proativas na criação de políticas de cotas raciais para ingresso de membros dos seus respectivos

¹ LIMA, J. W. **Dimensionamento e integração do sistema de cotas raciais em face do direito à educação no Brasil**, 2021.

² ARRUDA, D. d.; BULHÕES, L. M.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade**, 2022, p. 91-111.

³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, 1988 [art. 134].

quadros. Adicionalmente, busca-se: investigar e identificar os marcos normativos dessa política no âmbito das respectivas defensorias, bem como nos âmbitos estadual e federal; verificar a existência de alguma participação ou protagonismo na criação de políticas de cotas raciais no universo das defensorias públicas do Brasil; investigar a adoção de políticas de cotas raciais nos últimos certames para ingresso de membros das respectivas defensorias públicas brasileiras, bem como identificar o quantitativo de vagas reservadas aos negros.

Sobre a relevância da pesquisa, o estudo revela um quadro importante da atuação das Defensorias Públicas do Brasil no combate ao racismo, inclusive institucional, de modo a proporcionar a identificação de lacunas normativas, bem como lapsos temporais na criação de políticas institucionais de cotas raciais. A evidência de que exista uma postura de inércia por parte de algumas Defensorias Públicas sinaliza ponto de atenção e reflexão sobre os motivos que ensejaram o não exercício da autonomia conferida pela Constituição brasileira a esses órgãos, discussão central que permeia o estudo do seu papel como expressão e instrumento da democracia na promoção dos direitos humanos. Não obstante, traduz uma real discussão sobre a temática racial no âmbito das organizações que ainda não alcançou os resultados esperados de impacto sistêmico.

Ademais, a identificação dos marcos normativos que alteram o arranjo institucional brasileiro tem igual importância na reflexão. No âmbito federal, um marco que se estabeleceu quanto à política de cotas raciais foi a Lei Federal n.º 12.990/2014 – que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Antes de sua aprovação, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada divulgou uma nota técnica que analisava o seu então projeto de lei; afirmava-se que a proposta normativa oferecia um avanço na concepção e atuação do governo federal para a questão racial e que, ao propor cotas com critério racial único, reconhecia o peso do racismo como elemento estruturante das desigualdades. Além disso, o documento destacava que a presença da população negra era muito

mais reduzida em carreiras mais valorizadas, em especial as de nível superior, de melhor remuneração⁴.

Declarações de cunho semelhante são evidenciadas em trabalhos investigativos de ações afirmativas com base em raça/cor nos quadros da administração pública, como os estudos de Souza, que exaustivamente analisou a lei de cotas em concursos públicos do estado do Paraná, pioneira no Brasil⁵, entre outros⁶. Adicionalmente, resultados do IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil, elaborado pelo Ministério da Justiça⁷, evidenciam que 76,4% dos defensores públicos estaduais declaram-se brancos, 19,2% declaram-se pardos e somente 2,2% declaram-se negros; no âmbito da Defensoria Pública da União, o percentual é muito próximo, 73,7% dos defensores públicos federais declaram-se brancos, 21% declaram-se pardos e somente 2,5% declaram-se pretos.

Os dados revelam que as Defensorias precisam superar seus indicadores na área de gestão de pessoas para se tornarem efetivos instrumentos de enfrentamento ao racismo institucional. Empreender um esforço na identificação de ações afirmativas em concursos públicos no âmbito dessas organizações é um trabalho inédito que contribuirá para a reflexão sobre como elas estão posicionadas quanto ao tema. Não foram identificados estudos nesse sentido nas bases de dados Scopus, Scielo, Doaj e Ebsco, considerando o contexto desta pesquisa.

A respeito das limitações do estudo, a análise limita-se a algumas variáveis essenciais que identificam a existência da política no âmbito das defensorias públicas brasileiras e em cada ente federado, como ano de criação, tipo de cotas, âmbito de aplicação e quantidade de vagas. Considerando esses limites, optou-se pela complementação dos resultados com a utilização

⁴ SILVA, T. D.; SILVA, J. M. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. **Nota Técnica**, IPEA, 2014.

⁵ SOUZA, M. G. **Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná**, 2010.

⁶ SILVA, T. D.; VOLPE, A. P. S. **Ações afirmativas para ingresso na administração pública**, 2013. SILVA, T. D. **Cor e raça nos quadros da administração pública**, 2014. SILVA, A. R. É. d. **Ações afirmativas no Brasil: avaliação do resultado da política de reserva de vagas para negros no cargo de promotor de justiça dos ministérios públicos estaduais**, 2021. SANTOS, A. C. **O Racismo estrutural como manutenção do poder: cotas nos concursos públicos das carreiras jurídicas do Estado do Rio de Janeiro**, 2022.

⁷ BRASIL. Ministério da Justiça. **IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil**, 2015.

da investigação dos últimos concursos para ingresso de membros de cada defensoria.

Ademais, embora se faça também o levantamento do quantitativo de vagas ofertadas nos últimos certames para ingresso de membros nas respectivas defensorias, a pesquisa não avaliou a efetividade da política no que se refere ao preenchimento das vagas em seus percentuais reservados. Pesquisas futuras podem avaliar o impacto da política em uma relação de causa e efeito.

Sobre a delimitação do estudo, cabe notar que a pesquisa não procura identificar os fatores que interferiram na criação ou não das políticas de cotas raciais no âmbito de cada defensoria, mas concentra esforços na identificação dos marcos normativos internos – deliberações e resoluções – elaborados pelo respectivo Conselho Superior, além dos marcos normativos *externa corporis* (leis ordinárias, leis complementares, decretos estaduais e federais). Neste artigo, são apresentados os resultados gerais da investigação.

O estudo verificou a existência de cotas nos concursos para ingresso de membros das respectivas defensorias, não abrangendo outros concursos para cargos efetivos da área administrativa. Além disso, para a identificação da quantidade de vagas de membros ofertadas aos negros, foi realizada investigação nos últimos editais publicados. Todavia, nos casos em que houve certames que se fundamentaram em normas estaduais, federais ou resoluções de outros órgãos externos às defensorias, a investigação se estendeu para além do último certame publicado, para confirmação da postura institucional na adoção de políticas de cotas em seus respectivos concursos.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Ações afirmativas

Importante debate que ganhou força na agenda política do Brasil no século XXI foi a respeito das ações afirmativas. Elas se traduzem em um conjunto de políticas públicas, também privadas, compulsórias ou não, voltadas ao combate à discriminação racial, além de outras com vistas a corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado,

objetivando a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego⁸.

Sua origem, no plano internacional, decorre de um fluxo intenso e contínuo de produção de convenções com a finalidade de combater o racismo e a discriminação⁹, com destaque à Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, a qual prevê em seu artigo 1º, § 4º, a adoção de medidas especiais com a única finalidade de assegurar convenientemente o progresso de determinados grupos raciais ou étnicos que precisem de eventual proteção, garantindo-lhes o gozo e o exercício de direitos e das liberdades fundamentais¹⁰. No plano interno, a sistematização dessas normas se iniciou na Constituição e prosseguiu com a edição de leis que formam o núcleo normativo que representa certo grau de concretização das convenções e normas constitucionais, são elas: o Estatuto da Igualdade Racial - EIR; a Lei n.º 12.711/2012; e a Lei n.º 12.990/2014¹¹.

De fato, a Constituição brasileira deu base, em especial nos artigos 1º, 3º e 5º, para a implementação de políticas de promoção da igualdade racial ou de ações afirmativas, sendo as cotas raciais apenas uma das mais diversas modalidades; uma técnica de aplicação das ações afirmativas. Elas encontram ampla fundamentação em nosso ordenamento jurídico, instrumentalizando aquilo que é chamado de justiça distributiva ou corretiva¹².

1.2 Política de cotas

A política afirmativa mais polêmica no Brasil tem sido a instituição de cotas para negros, por se traduzirem em mecanismo extremo¹³. Refletindo sobre os embates em torno de sua aceitação, Moreira destaca que:

⁸ ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**, 2019. GOMES, J. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, 2001.

⁹ LIMA, J. W. **Dimensionamento e integração do sistema de cotas raciais em face do direito à educação no Brasil**, 2021.

¹⁰ ONU. **Convenção internacional para a eliminação de todas as formas de discriminação racial**, 1965.

¹¹ LIMA, *op. cit.*, 2021.

¹² ALMEIDA, *op. cit.*, 2019.

¹³ LIMA, *op. cit.*, 2021.

[...] os que defendem a constitucionalidade de ações afirmativas sustentam que o racismo não é um problema comportamental decorrente de uma percepção incorreta da realidade, mas um sistema de dominação. Por ser um fator que oprime uma geração após outra, esses autores interpretam o princípio da igualdade dentro de uma linha temporal: ele procura reparar as consequências de processos históricos de exclusão e também pretende estabelecer parâmetros para a construção de uma sociedade igualitária¹⁴.

No âmbito dos concursos públicos da administração federal, houve dúvidas quanto à constitucionalidade da Lei n.º 12.990/2014, levando juízos de diversas instâncias judiciais a deixarem de aplicá-la em sede de controle difuso. No contexto de demanda crescente e decisões que reconheçam a inconstitucionalidade da lei, o Supremo Tribunal Federal - STF foi instado a examinar a matéria por meio de uma ação declaratória de constitucionalidade, conhecida como ADC n.º 41¹⁵. O Colegiado fixou entendimento de que a reserva de vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos da administração pública direta e indireta é constitucional¹⁶.

O STF reconheceu a necessidade de superação do racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, razão na qual a política de cotas para negros nos concursos públicos está fundada. Na visão do relator da ação, o ministro Roberto Barroso, existe um sistema institucionalizado – não decorrente necessariamente de manifestação direta de ódio racial de brancos contra negros e não explicitamente moldado – para discriminar que afeta, em múltiplos setores, as condições de vida, as oportunidades, a percepção de mundo e de si das pessoas. Esse sistema corresponde a uma das marcas deixadas pela escravidão no país, que, mesmo após a abolição, não foi capaz de alterar as práticas sociais discriminatórias e rótulos depreciativos da cor de pele. E, ainda que não se tenham instituídas leis discriminatórias propriamente ditas, como nos Estados Unidos, a ausência

¹⁴ MOREIRA, J. M. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, 2016, p. 3.

¹⁵ LIMA, J. W. *Dimensionamento e integração do sistema de cotas raciais em face do direito à educação no Brasil*, 2021.

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade 41*, 2017.

de políticas, no Brasil, visando a integração do negro na sociedade criou um aparato apto à manutenção da exclusão e marginalização¹⁷ (STF, 2017).

1.3 Racismo institucional

O conceito de racismo institucional é originário do movimento Panteras Negras, definido em 1967, por dois de seus integrantes, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições¹⁸. De acordo com o Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional, seriam sinais explícitos do racismo institucional tanto a baixa qualidade dos serviços e atendimentos prestados pelas instituições à população negra como, em alguns casos, a ausência reiterada do Estado¹⁹.

O documento foi criado com o objetivo de oferecer instrumental para facilitar e impulsionar a construção de soluções para o enfrentamento do racismo institucional. Organizado em dois grandes blocos – Cultura institucional e Manifestações para o público –, reúne uma gama de indicadores com vistas à elaboração de diagnóstico e à organização do plano de ação. Um dos indicadores do Guia, situado no bloco “Cultura institucional”, preocupa-se com a adoção de critérios de admissão baseados na necessidade de promoção da diversidade e da equidade, como, por exemplo, ações afirmativas voltadas para garantir a participação proporcional de representantes dos grupos racialmente excluídos nos diversos postos institucionais.

Isso reforça a ideia de que as instituições exercem papel preponderante na dinâmica social, ao mesmo tempo que refletem características da própria sociedade em que estão inseridas. Ou seja, a perspectiva institucional do racismo assume que a desigualdade racial

[...] é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais

¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41**, 2017.

¹⁸ GELEDÊS. **Guia de enfrentamento do racismo institucional**, 2013.

¹⁹ *Ibidem*.

que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos²⁰.

Aprofundando mais a questão, as instituições tanto moldam o comportamento humano como também a sede das decisões, da razão, dos sentidos e das preferências. Seriam elas, enquanto somatório de normas, padrões e técnicas de controle que condicionam o comportamento dos indivíduos, o resultado dos conflitos e das lutas pelo monopólio do poder social, pois, como parte da sociedade, as instituições também carregariam em si esses mesmos conflitos. Dito de outra forma, as instituições enfrentam lutas internas entre indivíduos e grupos que querem assumir seu controle²¹.

Além disso, esses conflitos intra e interinstitucionais podem resultar em modificações das regras, dos padrões de funcionamento e da atuação das entidades, a exemplo das políticas que visam alterar a lógica discriminatória dos processos institucionais e que ainda motivam grandes controvérsias, dentro e fora das organizações em que são implementadas. Isso comprova que as instituições precisam se reformar para se adaptar à dinâmica dos conflitos sociais, dada a sua capacidade de absorção desses conflitos, tanto de forma ideológica como repressiva, se necessário²².

Segundo Almeida, se é possível falar em racismo institucional, então, de alguma maneira, a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição está vinculada à ordem social que ela visa resguardar. O autor complementa:

Assim como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são próprios –, o racismo que esta instituição venha a expressar é também parte desta mesma estrutura. As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista²³.

²⁰ ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?**, 2018, p. 30.

²¹ *Ibidem*.

²² *Ibidem*.

²³ *Ibidem*, p. 36.

1.4 Autonomia e políticas de cotas no âmbito da Defensoria Pública

A Defensoria Pública passou por significativas transformações ao longo dos 33 anos desde a promulgação da atual Constituição. Esta, inclusive, passou por sucessivas emendas que conferiram a almejada autonomia funcional, administrativa e financeira – Emenda Constitucional n.º 45/2004, às Defensorias Públicas Estaduais²⁴; e Emenda Constitucional n.º 74/2013, à Defensoria Pública da União e à Defensoria Pública do Distrito Federal²⁵ –, dando concretude a frustradas iniciativas semelhantes no plano infraconstitucional, a saber: a Lei Complementar n.º 80/1994²⁶, em que fora vetado o dispositivo que assegurava essa autonomia funcional e administrativa²⁷, mais tarde restaurado pela Lei Complementar n.º 132/2009²⁸.

As implicações dessa autonomia, em especial a administrativa, pressupõem a capacidade da instituição de praticar atos próprios de gestão e organização de acordo com suas próprias normas, sem que esteja sujeita a regramentos de outros órgãos e poderes. Vale destacar alguns dispositivos que a Lei Complementar n.º 132/2009 acrescentou à Lei Complementar n.º 80/1994. O artigo 97-A assegurou à Defensoria Pública do Estado autonomia funcional, administrativa e iniciativa para elaboração de sua proposta orçamentária, enumerando a capacidade de abrir concurso público e prover os cargos de suas carreiras e dos serviços auxiliares, praticar atos próprios de gestão, compor os seus órgãos de administração superior e de atuação, praticar atos e decidir sobre situação funcional e administrativa do pessoal ativo e inativo da carreira, bem como dos serviços auxiliares, organizados em quadros próprios.

Ao longo desse processo, pesquisas quantitativas foram publicadas pelo Ministério da Justiça visando refletir sobre as repercussões das reformas constitucionais e infraconstitucionais no plano institucional, quais sejam: Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil I, II, III e IV – 2004, 2006, 2009 e 2015, respectivamente. A tabela a seguir apresenta o percentual

²⁴ BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 45**, 30 dez. 2004.

²⁵ *Idem*. **Emenda Constitucional n.º 74**, 6 ago. 2013.

²⁶ *Idem*. **Emenda Constitucional n.º 80**, 4 jun. 2014.

²⁷ *Idem*. Presidência da República. **Mensagem n.º 27**, 1994.

²⁸ *Idem*. **Lei Complementar n.º 132**, 7 out. 2009.

demográfico dos defensores públicos do Brasil, segundo o critério cor ou etnia.

Tabela 1: Percentual demográfico dos defensores públicos do Brasil, segundo o critério cor ou etnia²⁹

	Defensores federais			Defensores Estaduais		
	2004	2008	2015	2004	2008	2015
Branços	79,8	69,5	73,7	79,10	78,2	76,4
Negros	1,7	3,9	2,5	1,7	2,3	2,2
Pardos	16,5	15	21	17,3	18,2	19,2

Verifica-se que os dados demográficos da Defensoria Pública não se alteraram de forma significativa ao longo dos anos, perpetuando um cenário de desigualdade racial. São diversas as causas que possivelmente contribuíram para essa situação – os diagnósticos mencionados anteriormente oferecem informações que podem auxiliar investigações mais aprofundadas a respeito. No plano da autonomia, a pesquisa de Stancati³⁰ sugere que, pelo fato de a remuneração do seu pessoal ainda estar sujeita aos desígnios do chefe do Poder Executivo e de não ter havido previsão expressa no texto original da Constituição Federal destacando a competência para a proposição de leis – iniciativa legislativa – sobre criação e extinção de cargos, um *déficit* de autonomia nesse ponto foi ocasionado. Isso só mudou após a Emenda Constitucional n.º 80/2014, a qual reforçou a autonomia da instituição ao incluir no §4º do artigo 134 os princípios institucionais da unidade, da indivisibilidade e da independência funcional.

Nesse sentido, é possível inferir que, a depender do arranjo institucional das Defensorias Públicas ao redor do país – no que se refere ao pleno exercício da sua autonomia –, indicadores internos de recursos humanos são afetados de algum modo. Stancati analisa e descreve de forma elucidativa os modelos de autonomia administrativa, financeira e orçamentária das Defensorias

²⁹ Dados extraídos e compilados de três diagnósticos: BRASIL. Ministério da Justiça. **I Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil**, 2004. *Idem*. **III Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil**, 2009. *Idem*. **IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil**, 2015.

³⁰ STANCATI, V. H. **Autonomia administrativa financeira e orçamentária das defensorias públicas estaduais**: análise e descrição dos seus modelos, 2015.

Públicas Estaduais e seus reflexos sobre o quadro de pessoal, entre outros³¹. Nas palavras de Gomes: “A Defensoria Pública, na sua missão constitucional de promover os direitos humanos, ainda apresenta traços das concepções e estruturas colonialistas que moldaram a sua criação”³².

Por essa razão, as ações afirmativas que visam à ampliação do ingresso de pessoas negras nos espaços institucionais por meio de cotas em concursos públicos, além de refletir a cultura e o compromisso do órgão em combater o racismo institucional, constitui um dos instrumentos mais importantes para a promoção da igualdade racial³³.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

2.1 Coleta de dados

A fase exploratória desenvolveu-se em três etapas: a primeira, com a finalidade de identificar as localidades – União, Estados e Distrito Federal – que adotaram políticas de cotas para negros em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos; a segunda, com o objetivo de identificar a criação e adoção de políticas de cotas com reserva de vagas para negros em concursos de membros da Defensoria Pública do Brasil; e a terceira, identificando o respectivo quantitativo de vagas ofertadas nos últimos concursos para a carreira de membros dos Estados, do Distrito Federal e da União.

Utilizou-se o auxílio de pesquisa documental por meio de fontes primárias – leis, decretos, resoluções, deliberações, editais de concursos. A pesquisa das fontes primárias assumiu como recorte temporal o período de 2003 a 2022 e foi realizada por meio de websites de busca, de órgãos oficiais do legislativo e das defensorias dos próprios entes, além de diários oficiais, sites especializados em concursos públicos e de bancas organizadoras.

³¹ STANCATI, V. H. **Autonomia administrativa financeira e orçamentária das defensorias públicas estaduais**: análise e descrição dos seus modelos, 2015.

³² GOMES, C. d. **Racismo institucional e justiça**: interfaces da Defensoria Pública da União, 2013, p. 85.

³³ *Ibidem*.

2.2 Tratamento de dados

Uma vez coletados esses dados, foram tratados e tabulados em planilha eletrônica do software Microsoft Excel. Desse modo, foi possível tecer considerações sobre o panorama geral da implementação da política de cotas raciais tanto no âmbito interno das defensorias públicas brasileiras como no âmbito dos entes federados. A comparação de datas dos marcos normativos permitiu ainda a classificação das respectivas defensorias quanto à sua postura na criação e adoção de políticas institucionais de cotas raciais, além de identificar eventual atuação protagonista no combate à desigualdade racial.

3. RESULTADOS DA PESQUISA

3.1 Marcos normativos de cotas em concursos no Brasil

No Brasil, antes mesmo da promulgação do Estatuto da Igualdade Racial³⁴ e da lei de cotas federal – a Lei nº 12.990/2014 –, o estado do Paraná foi o primeiro a oferecer cotas raciais, por meio da Lei n.º 14.274/2003³⁵, que reservou 10% das vagas em cargos do poder público estadual a negros autodeclarados. Na mesma esteira, em anos subsequentes, os estados de Mato Grosso do Sul, em 2008, Rio de Janeiro, em 2011, e Rio Grande do Sul, em 2012, criaram cotas raciais em seus respectivos concursos públicos, com destaque a esse último, que ampliou sua aplicação para todos os poderes do estado. Somente em 2014, então, por meio da Lei n.º 12.990/2014, foi que a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos federais foi instituída, mas restrita à administração direta e indireta do Poder Executivo.

Em panorama completo, a tabela a seguir evidencia os marcos normativos de política de cotas em concursos públicos da União, dos Estados e do Distrito Federal.

³⁴ BRASIL. Lei n.º 12.288, 20 jul. 2010.

³⁵ *Idem*. Lei Ordinária n.º 14.274, 24 dez. 2003.

Tabela 2: Marcos normativos de políticas de cotas em concursos públicos da União, dos Estados e do DF³⁶

Ente	Marco normativo	Ano de Publicação	Abrangência
PR	Lei n.º 14.274	2003	Todos os poderes
MS	Lei n.º 3.594	2008	Poder Executivo
RJ	Lei n.º 6.067 ^a	2011	Poder Executivo
RS	Lei n.º 14.147	2012	Todos os poderes
União	Lei n.º 12.990	2014	Poder Executivo
BA	Lei n.º 13.182	2014	Poder Executivo
AP	Lei n.º 1.959	2015	Todos os poderes
MA	Lei n.º 10.404	2015	Poder Executivo
PI	Lei n.º 6.838 ^b	2016	Defensoria
MT	Lei n.º 10.816	2019	Poder Executivo
DF	Lei n.º 6.321 ^c	2019	Poder Executivo
ES	Lei n.º 11.094	2020	Poder Executivo
SE	Lei n.º 8.331	2021	Poder Executivo
AM	Lei n.º 5.580 ^d	2021	Defensoria
PB	Lei n.º 12.169	2021	Poder Executivo
RN	Lei n.º 11.015	2021	Todos os poderes
CE	Lei n.º 17.432 e LC n.º 252 ^d	2021	Poder Executivo e Defensoria
AL	Lei n.º 8.733	2022	Todos os poderes e Defensoria
SP	Inexistente	-	-
TO	Inexistente*	-	-
PA	Inexistente**	-	-
MG	Inexistente	-	-
GO	Inexistente	-	-
SC	Inexistente	-	-
RO	Inexistente	-	-
RR	Inexistente*	-	-
AC	Inexistente	-	-
PE	Inexistente	-	-

³⁶ **Nota:** Foram considerados como marcos normativos as primeiras leis publicadas nos respectivos entes da federação. A coluna que trata da abrangência explicita o âmbito de aplicação da respectiva norma; quando menciona Poder Executivo, de forma implícita se refere a todos os órgãos da administração pública estadual direta e indireta.

^a O Rio de Janeiro prorrogou por mais 60 anos a vigência da Lei n.º 6.067/2011 e ampliou sua aplicação aos órgãos dos três poderes.

^b O marco normativo do Piauí foi a Lei n.º 6.838/2016, que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos servidores da Defensoria Pública do Estado, além de definir um percentual de 10% de vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos do seu quadro. Somente após a Lei n.º 7.626/2021 o Estado passou a prover 25% de vagas em concursos do Poder Executivo.

^c A Lei Distrital n.º 6.321/2019 foi declarada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal em 2021. No entanto, o Governo do DF criou o Decreto n.º 42.951/2022, que restabeleceu percentual de cotas para negros em concursos do Poder Executivo, em percentual semelhante de 20%.

^d O marco normativo foi de aplicação específica aos concursos públicos de provimento de cargos efetivos do quadro de membros e servidores da Defensoria Pública do Estado do Amazonas, com percentual de reserva de 30%.

^d A Lei Complementar n.º 252/2021, que institui a política de cotas raciais nos concursos e processos seletivos da Defensoria Pública do Estado do Ceará, no percentual de 20%, é quase que concomitante ao marco normativo; diferença de cinco meses da Lei n.º 17.432/2021.

* Projeto de Lei criado pela Defensoria em tramitação.

** Projeto de Lei n.º 184/2020 em tramitação.

Os dados evidenciados explicitam o cenário de avanços normativos do combate ao racismo no Brasil por meio de políticas públicas de reserva de vagas em concursos públicos para provimento em cargos efetivos e empregos públicos, tanto do Poder Executivo e órgãos da administração direta e indireta como, em alguns estados, de órgãos de todos os poderes.

Importante mencionar que existem lacunas normativas verificadas em dez estados, representando cerca de 35% do total de entes; entretanto, três deles – Tocantins, Pará e Roraima – criaram projeto de lei que estão tramitando em suas respectivas assembleias legislativas. No caso de Pará e Roraima, os projetos foram de iniciativa das respectivas Defensorias Públicas Estaduais.

Vale registrar, por outro lado, que a maioria dos estados, além da União e do Distrito Federal, já implementou, em alguma escala, a política de cotas em seus respectivos concursos.

3.2 Postura da Defensoria Pública na criação de cotas raciais

Esta análise tem o condão de evidenciar a importância que a Defensoria Pública conferiu para o combate da desigualdade racial no Brasil. Os resultados identificam o ano da criação da política no âmbito de todas as Defensorias Públicas Estaduais, da Defensoria Pública da União e da Defensoria Pública do Distrito Federal. Em seguida, com o cruzamento dos dados da coluna **ano de criação**, da Tabela 3, com os dados da coluna **ano de publicação**, da Tabela 2, foi possível identificar a postura da Defensorias Públicas na criação de políticas de cotas raciais para ingresso de membros em seus respectivos quadros. Além disso, revela-se o quantitativo de vagas ofertadas nos últimos concursos da carreira.

Tabela 3: Marcos normativos de políticas de cotas raciais na Defensoria Pública³⁷

Ente	Marco normativo	Ano de criação	Outras normas complementares
RJ	Deliberação CSDP n.º 84	2012	Deliberação CSDP n.º 95/2014 Deliberação CSDP n.º 140/2020**
RS	Resolução CSDP n.º 10	2013	Resolução CSDP n.º 15/2017* Resolução CSDP n.º 07/2020 Resolução CSDP n.º 05/2021
PR	Deliberação CSDP n.º 05 ^a	2014	Deliberação CSDP n.º 021/2019*
MS	Deliberação CSDP n.º 13	2014	Deliberação CSDP n.º 23/2021
SP	Deliberação CSDP n.º 307	2014	Deliberação CSDP n.º 358/2018 Deliberação CSDP n.º 400/2022**
União	Resolução CSDP n.º 118	2015	Resolução CSDP n.º 138/2017
BA	Resolução CSDP n.º 06	2016	-
TO	Resolução CSDP n.º 147	2016	-
SE	Resolução CSDP n.º 17	2018	-
PA	Resolução CSDP n.º 260	2018	Resolução CSDP n.º 267/2021*
MG	Deliberação CSDP n.º 16	2018	Deliberação CSDP n.º 33/2018
GO	Resolução CSDO n.º 53	2018	-
AP	Lei Complementar n.º 121	2019	-
AM	Resolução CSDP n.º 30	2020	Resolução CSDP n.º 11/2021
SC	Resolução CSDP n.º 107	2020	-
PI	Resolução CSDP n.º 139	2021	Resolução CSDP n.º 141/2021
MT	Resolução CSDP n.º 140	2021	Deliberação CSDP n.º 143/2021
ES	Resolução n.º 75	2021	-
PB	Resolução CSDP n.º 66	2021	-
RO	Resolução CSDP n.º 102	2021	Resolução CSDP n.º 105/2022
RR	Resolução CSDP n.º 66	2021	-
MA	Inexistente ^b	-	-
DF	Inexistente	-	-
RN	Inexistente	-	-
CE	Inexistente	-	-
AL	Inexistente	-	-
AC	Inexistente	-	-
PE	Inexistente	-	-

³⁷ **Nota:** Foram consideradas como marcos normativos as primeiras resoluções ou deliberações publicadas nos respectivos portais de cada defensoria.

^a Apenas ratifica a Lei n.º 14.274/2003; a reserva de vagas é observada antes da referida deliberação.

^b Apesar de o marco normativo da Defensoria Pública do Maranhão não existir, o último certame para ingresso de membros na carreira considerou a reserva de cotas estipulada pela lei do respectivo Estado, a Lei n.º 10.404/2015.

* Amplia o percentual de reserva para 20% das vagas.

** Amplia o percentual de reserva para 30% das vagas.

Analizando os dados aqui consolidados, nota-se que a maior parte da Defensoria Pública criou normativos internos de políticas de cotas raciais em concursos para ingresso de seus membros, totalizando 21 (vinte e uma). De outro lado, verifica-se que 7 (sete) Defensorias Públicas Estaduais não criaram normas internas respectivas. Resta saber se essas ausências foram supridas pelas leis estaduais de cada ente, objeto de exposição da próxima tabela.

Tabela 4: Postura da Defensoria Pública na criação de políticas de cotas raciais³⁸

Defensorias	Ano de publicação da lei ^a	Ano de criação da norma interna ^b	Postura institucional
RJ	2011	2012	reativa
RS	2012	2013	reativa
PR	2003	2014	não necessária
MS	2008	2014	reativa
SP	-	2014	proativa
União	2014	2015	reativa
BA	2014	2016	reativa
TO	-	2016	proativa
SE	2021	2018	proativa
PA	-	2018	proativa
MG	-	2018	proativa
GO	-	2018	proativa
AP	2015	2019	reativa
AM	2021	2020	proativa
SC	-	2020	proativa
PI	2016	2021	reativa
MT	2019	2021	reativa
ES	2020	2021	proativa
PB	2021	2021	proativa
RO	-	2021	proativa
RR	-	2021	proativa
MA	2015	-	proativa
DF	2019	-	inércia
RN	2021	-	inércia
CE	2021	-	inércia
AL	2022	-	inércia
AC	-	-	inércia
PE	-	-	inércia

³⁸ **Nota:** A classificação quanto à postura institucional considera a coluna ano de criação da norma interna em relação à coluna ano de publicação da lei.

^a Algumas regiões não apresentaram dados por inexistência de lei no respectivo ente.

^b Algumas regiões não apresentaram dados por inexistência de norma interna da respectiva defensoria pública.

Iniciando a análise pelo posicionamento da instituição ante a criação de políticas de cotas raciais, foram considerados quatro tipos de posturas que situam as Defensorias Públicas Estaduais, da União e do Distrito Federal, são elas: reativa, proativa, não necessária, inércia. Essas classificações consideraram o ano em que as normas foram criadas ou não no âmbito interno institucional, além do respectivo contexto externo, em especial a ausência ou presença de marcos normativos estaduais, além de federais ou distritais – no caso da União e do Distrito Federal. Levou-se em conta, nas classificações, o peso da autonomia administrativa com que conta a Defensoria Pública.

Nesse sentido, 6 (seis) Defensorias Públicas adotaram uma postura de inércia na criação de políticas de cotas raciais para ingresso de membros em seus quadros. Treze Defensorias Públicas foram proativas, criando normas internas de cotas raciais em data anterior à lei estadual; com exceção da Defensoria do Maranhão, que, mesmo sem norma interna criada, fundamentou seu último concurso em lei estadual restrita ao Poder Executivo, reservando vagas a negros – conferir Tabela 4 –, o que se caracteriza uma inovação no âmbito político-institucional.

Das Defensorias proativas, 8 (oito) assumiram o protagonismo normativo, criando a política de cotas no âmbito institucional antes da existência de lei estadual correspondente – São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Santa Catarina, Rondônia, Tocantins, Pará e Roraima. Esses três últimos foram ainda além, criando projeto de lei inédito de âmbito estadual. Por outro lado, exceto a Defensoria de São Paulo, pode-se dizer que o exercício da autonomia para a criação inovadora da política se deu tardiamente.

A postura da Defensoria Pública do Paraná foi classificada como não necessária, em razão de a norma que institui cotas raciais já existir no âmbito estadual, por meio da Lei n.º 14.274/2003, com abrangência de aplicação a todos os poderes e respectivos órgãos; ainda assim, em 2019, a Defensoria ampliou o percentual de vagas para 20%, por meio da Deliberação CSDP n.º 021/2019.

As demais Defensorias foram reativas, ou seja, só criaram normas internas de cotas raciais específicas para seus respectivos concursos após a data de publicação da lei de cotas no âmbito externo à organização, totalizando 8 (oito). Entretanto, 4 (quatro) delas não foram demasiadamente tardias na

criação de suas normas internas, respondendo institucionalmente no prazo máximo de um ano *a posteriori*.

Completando o quadro da adoção de políticas de cotas no âmbito institucional da Defensoria Pública, segue a Tabela 5, que apresenta a quantidade de vagas ofertadas a negros nos últimos concursos para ingresso na carreira.

Tabela 5: Oferta de vagas a negros nos últimos concursos da carreira de Defensor Público no Brasil³⁹

Defensorias	N.º de vagas reservadas a negros	Banca organizadora do concurso público	Concurso mais recente
PR	2	AOCP	2022
MS	2	FGV	2021
RJ	12	FGV	2021
RS	2	CESPE	2022
União	5	CESPE	2017
BA	5	FCC	2021
AP	1	FCC	2022
MA	2	FCC	2018
PI	1	CESPE	2021
MT	4	FCC	2022
DF	0	CESPE	2019
ES ^a	1	FCC	2016
SE	1	CESPE	2021
AM	2	FCC	2021
PB	4	FCC	2022
RN	0	CESPE	2015
CE	12	FCC	2022
AL	0	CESPE	2017
SP	8	FCC	2019
TO	1	CESPE	2021
PA	2	CESPE	2021
MG	6	FUNDEP	2019
GO	9	FCC	2021
SC	2	FCC	2021
RO	1	CESPE	2022
RR	8	FCC	2021
AC	0	CESPE	2017
PE	0	CESPE	2017
Total	93		

³⁹ **Nota:** Dados extraídos dos respectivos editais publicados nos respectivos portais das bancas organizadoras e das defensorias públicas.

^a Fundamentou a reserva de vagas na Resolução do Conselho Nacional de Justiça n.º 203/2015 e na Lei n.º 12.990/2014; percentual de 20% reservado.

Não é difícil inferir que o quantitativo de vagas ofertadas em concursos públicos para ingresso na carreira de Defensor Público é muito pequeno, principalmente quando se projeta a investigação em âmbito nacional. A Tabela 5 se propôs a evidenciar o fato de que a mudança do cenário institucional poderá levar grande espaço de tempo. Tanto mais quanto se verifica que algumas Defensorias Públicas ainda não adotaram políticas de cotas em seus concursos públicos, a saber: do Acre, do Pernambuco, do Distrito Federal, do Rio Grande do Norte e de Alagoas. Essas duas últimas estarão obrigadas a realizar a reserva de vagas para provimento de cargos efetivos em seus quadros nos próximos concursos, em razão de recente publicação de lei estadual aplicável a todos os poderes: Lei n.º 11.015/2021, no Rio Grande do Norte; e Lei n.º 8.733/2022, em Alagoas.

Mais uma vez reforça-se a ideia de inércia por parte de algumas Defensorias em não exercerem sua autonomia na criação de políticas de cotas no âmbito institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, a partir do cenário apresentado, que muito se tem a avançar no âmbito institucional da Defensoria Pública – concebida como expressão e instrumento da democracia para a promoção dos direitos humanos, entre outras missões –, a qual, por meio de seus mecanismos internos e do exercício de sua autonomia, pode contribuir para a redução da desigualdade racial no país. Essa realidade ainda é presente no contexto nacional, e foi constatado que é perpetuada pela ausência deliberada ou não do Estado e suas instituições.

A ausência da criação e adoção de ações afirmativas, em especial, políticas de cotas raciais em concursos públicos para provimento de cargos efetivos, é uma realidade identificada na Defensoria Pública. Por essa razão, urge o enfrentamento desse arranjo institucional sistêmico e não inclusivo, no sentido de garantir o acesso a essa população negra nos espaços institucionais públicos. Resta saber os motivos que levaram algumas Defensorias a não exercerem sua autonomia constitucional na criação dessas políticas no âmbito institucional; pesquisas futuras poderão investigar as causas.

Além disso, importante investigação se faz necessária a respeito da efetividade da adoção das políticas de reserva de vagas no âmbito das defensorias públicas. A presente pesquisa se limitou a identificar a oferta em cada certame mais recente; pesquisas futuras poderão investigar se o preenchimento das vagas se deu conforme previsto nas respectivas legislações.

Não obstante, vale registrar um achado desta pesquisa, fruto de leitura documental realizada na fase de coleta de dados: o último concurso para ingresso na carreira da Defensoria de São Paulo ofertou 8 (oito) vagas para negros, mas somente uma foi preenchida; ao passo que o último concurso da Defensoria Pública da União ofertou 5 (cinco) vagas, mas 7 (sete) foram nomeados. Essas disparidades podem ser investigadas quanto à sua relação de causa e efeito.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural.** São Paulo: Pólen, 2019.

ARRUDA, D. d.; BULHÕES, L. M.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade**, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022.

BARROS, R. F.; MACHADO, J. A. Da autonomia a universalização do acesso à justiça: a narrativa da Defensoria Pública pelas emendas constitucionais. **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 13, n. 1, p. 213-243, 2018. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/12626/7155>. Acesso em: 15 jan. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 jan. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 80, de 12 de janeiro de 1994.** 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. Brasília, 12 jan. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm.

BRASIL. **Lei Ordinária n.º 14.274, de 24 de dezembro de 2003.** Reserva vagas a afro-descendentes em concursos públicos, conforme especifica. Brasília, 24 dez. 2003. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-14274-2003-parana-reserva-vagas-a-afro->.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004.** Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, 30 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 132, de 7 de outubro de 2009.** Altera dispositivos da Lei Complementar n.º 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 da Lei n.º 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, e dá outras providências. Brasília, 7 out. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp132.htm.

BRASIL. **Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n.ºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, 20 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm.

BRASIL. **Lei n.º 6.067, de 25 de outubro de 2011.** Dispõe sobre reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do poder executivo do Estado do Rio de Janeiro e das entidades de sua administração indireta. Brasília, 25 out. 2011. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/1029724/lei-6067-11>.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 74, de 6 de agosto de 2013.** Altera o art. 134 da Constituição Federal. Brasília, 6 ago. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc74.htm.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 80, de 4 de junho de 2014.** Altera o Capítulo IV - Das Funções Essenciais à Justiça, do Título IV - Da Organização dos Poderes, e acrescenta artigo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. Brasília, 4 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc80.htm.

BRASIL. **Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, 9 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.

BRASIL. **Resolução CNJ n.º 203, de 23 de junho de 2015.** Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília, 23 jun. 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reserva%20aos,e%20de%20ingresso%20na%20magistratura>.

BRASIL. **Lei n.º 14.404, de 29 de dezembro de 2015.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública estadual, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pelo Estado do Maranhão. Brasília, 29 dez. 2015. Disponível em: http://arquivos.al.ma.leg.br:8080/ged/legislacao/LEI_10404.

BRASIL. **Lei n.º 6.838, de 13 de junho de 2016.** Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração dos servidores da Defensoria Pública do Estado do Piauí, e dá outras providências. Brasília, 13 jun. 2016. Disponível em: <http://www.defensoria.pi.def.br/wp-content/uploads/2019/06/Lei-6838-2016-Estatuto-do-Servidor-da-DPE-atualizacao-at%C3%A9-a-Lei-7167-2018-1.pdf>.

BRASIL. **Lei n.º 6.321, de 10 de julho de 2019.** Reserva, aos negros e negras, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da administração pública, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, das sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal e do Poder Legislativo, nos termos do que dispõe a Lei federal n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, 10 jul. 2019. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/cba3dbf79f7e4ae488b20d0a5335b3ab/Lei_6321_10_07_2019.html.

BRASIL. **Deliberação CSDP 021, de 04 de dezembro de 2019.** Regulamenta o IV Concurso Público para Ingresso na Carreira de Membro da Defensoria Pública do Estado e dá outras providências. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.defensoriapublica.pr.def.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/Legislacao/Deliberacoes_CSDP/DEL_2019/Deliberacao_021-2019_-_Consolidada_com_25-2019_e_20-2020.pdf.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 184, 11 de agosto de 2020.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos públicos da administração pública direta, indireta e fundacional, de qualquer dos Poderes do Estado do Pará. Brasília, 11 ago. 2020. Disponível em: <https://downloads.alpara.com.br/Projeto/10466.PDF>.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 252, de 6 de agosto de 2021.** Institui política pública social e afirmativa consistente na reserva de vagas para candidatos negros, quilombolas e indígenas em concursos públicos e processos seletivos no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Ceará. Brasília, 6 ago. 2021. Disponível em: https://www.defensoria.ce.def.br/wp-content/uploads/2022/03/LC252_2021.pdf.

BRASIL. **Lei n.º 7.626, de 11 de novembro de 2021.** Reserva às pessoas negras e/ou pardas 25% (vinte e cinco por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de cargos efetivos, temporários e de empregos públicos no âmbito da administração pública estadual das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Estado do Piauí. Brasília, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://sapl.al.pi.leg.br/norma/4864>.

BRASIL. **Lei n.º 11.015, de 20 de novembro de 2021.** Dispõe sobre a reserva, às negras e aos negros, de no mínimo 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos

concursos públicos para provimento de cargos e empregos públicos da administração pública direta e indireta de quaisquer dos Poderes do Estado do Rio Grande do Norte. Brasília, 20 nov. 2021. Disponível em: <http://www.al.rn.gov.br/storage/legislacao/2022/xzac19vn2bpxfk91evtynxpuhrsjam.pdf>.

BRASIL. **Decreto n.º 42.951, de 27 de janeiro de 2022.** Regulamenta a Lei Distrital n.º 6.321, de 10 de julho de 2019, que reserva, aos negros e negras, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da administração pública, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, das sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal e do Poder Legislativo, em consonância com a Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho 2014, e dá outras providências. Brasília, 27 jan. 2022. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/b4031cf076344efb976d1f7b0c3ed065/exec_dec_42951_2022.html#capI_art1.

BRASIL. **Lei Ordinária n.º 8.733, de 27 de julho de 2022.** Dispõe sobre a reserva de vagas para negros, índios e quilombolas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos e nos processos simplificados para contratações temporárias dos integrantes dos quadros dos entes públicos e órgãos da administração pública estadual, e dá outras providências. Brasília, 27 jul. 2022. Disponível em: https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2022/2349/lei_no_8.733_de_27_de_julho_de_2022.pdf.

BRASIL. Ministério da Justiça. **I Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil.** 2004. Disponível em: https://anadep.org.br/wtksite/downloads/Diag_defensoria.pdf.

BRASIL. Ministério da Justiça. **II Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil.** 2006. Disponível em: https://anadep.org.br/wtksite/downloads/Diag_defensoria_II.pdf.

BRASIL. Ministério da Justiça. **III Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil.** 2009. Disponível em: https://anadep.org.br/wtksite/IIIdiag_DefensoriaP.pdf.

BRASIL. Ministério da Justiça. **IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil.** 2015. Disponível em: <https://www.anadep.org.br/wtksite/downloads/iv-diagnostico-da-defensoria-publica-no-brasil.pdf>.

BRASIL. Presidência da República. **Mensagem n.º 27.** 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/Mensagem_Veto/anterior_98/Vep-27-Lcp-80-94.pdf.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41.** Brasília, 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 0723893-75.2021.8.07.0000.** Brasília, 2021. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/f86635878df3477fa3bcae6f4fa9cbea/Acordao_1398514.pdf.

GELEDÊS. Instituto da Mulher Negra. **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. 2013. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>.

GOMES, C. d. **Racismo institucional e justiça**: interfaces da Defensoria Pública da União. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

GOMES, J. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, n. 38, p. 129-152, 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

LIMA, J. W. **Dimensionamento e integração do sistema de cotas raciais em face do direito à educação no Brasil**. Curitiba: Appris, 2021.

MOREIRA, J. M. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 61, n. 2, p. 117-148, 2016. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/43559/29061>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção internacional para a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. Nova York, 1965. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/prev_discriminacao_convencao_internacional_elim_formas_disc_racial.pdf.

SANTOS, A.C. **O Racismo estrutural como manutenção do poder**: cotas nos concursos públicos das carreiras jurídicas do Estado do Rio de Janeiro. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31811/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20-%20VERS%c3%83O%20COM%20FOLHA%20DE%20APROVA%c3%87AO%20SUBMETIDA%20NO%20SISTEMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

SARAIVA, E. Introdução à Teoria da Política Pública. In: SARAIVA, E.; FERRAREZI, E. **Políticas públicas**. Vol. I. Brasília: ENAP, 2006, p. 21-42.

SECCHI, L. **Análise de Políticas Públicas** - diagnóstico de problemas, recomendação de soluções. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

SILVA, A. R. E. d. **Ações afirmativas no Brasil**: avaliação do resultado da política de reserva de vagas para negros no cargo de promotor de justiça dos ministérios públicos estaduais. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30480/vf_dissertacao_alexandre_rossi.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

SILVA, T. D. Cor e raça nos quadros da administração pública. In: ENCONTRO Nacional de Estudos Populacionais, XIX. **Anais** [...]. São Pedro, 2014. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2262/2217>.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. **Nota Técnica**, IPEA - Instituto de Pesquisa

Econômica Aplicada, n. 17, Brasília. 2014. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=21377:https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf.pdf. Acesso em: 17 dez. 2022.

SILVA, T. D.; VOLPE, A. P. S. Ações afirmativas para ingresso na administração pública. *In: ENCONTRO Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais*, 37. Águas de Lindoia, 2013. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-37-encontro/st/st25/8563-acoes-afirmativas-para-ingresso-de-negros-na-administracao-publica/file>.

SILVA, T. D.; VOLPE, A. P. S. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. 2016. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf

SOUZA, M. G. **Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Araraquara, 2010. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106249/souza_mg_dr_arafcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

STANCATI, V. H. **Autonomia administrativa financeira e orçamentária das defensorias públicas estaduais: análise e descrição dos seus modelos**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15195/VictorStancati%20MAP2014%20vers%c3%a3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.