

BUROCRACIA PÚBLICA E AÇÕES AFIRMATIVAS: UM ESTUDO SOBRE A APLICABILIDADE DE COTAS RACIAIS NAS DEFENSORIAS PÚBLICAS ESTADUAIS¹

Inara Flora Cipriano Firmino²
Rebecca Lemos Igreja³
Gianmarco Loures Ferreira⁴

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o desenho da burocracia e a implementação de políticas de ações afirmativas nas defensorias públicas estaduais. A partir dos estudos sobre ações afirmativas na burocracia pública, pretendemos refletir sobre o processo de implementação de reservas de vagas nos concursos de carreira das defensorias públicas e para a formação de núcleos especializados na instituição. Para desenvolver o argumento foi realizado um estudo de caso de abordagem qualitativa, a partir da busca e da análise de documentos. Os achados apresentados visam a contribuir para a formação do perfil das pessoas que integram as defensorias públicas estaduais e para a impulsão de políticas e ações que resultem no aumento da representatividade étnica e racial do sistema de justiça.

PALAVRAS-CHAVE: ações afirmativas; cotas raciais; defensorias públicas estaduais.

¹ Os dados e conclusões aqui apresentados se inserem no âmbito do projeto Ações Afirmativas e Burocracia Pública, desenvolvido pelo Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais (FLACSO) e do Laboratório de Acesso à Justiça e Desigualdades - LADES da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) com recursos da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAPDF) (Protocolo no 24011.93.36198.29052018).

² Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC RJ), [ORCID](#)

³ Universidade de Brasília (UNB), [ORCID](#)

⁴ Universidade de Brasília (UNB), [ORCID](#)

PUBLIC BUREAUCRACY AND AFFIRMATIVE ACTION: A STUDY ON THE APPLICABILITY OF RACIAL QUOTAS IN STATE PUBLIC DEFENDERS CAREER ADMISSION

Inara Flora Cipriano Firmino
Rebecca Lemos Igreja
Gianmarco Loures Ferreira

ABSTRACT

This paper aims to analyze the bureaucracy design and the implementation of affirmative action policies in Brazil's State Public Defender's Offices. Based on research about affirmative action in the public bureaucracy, we intend to reflect on the process of implementing vacancy reservations in public defenders' career in this public service and for the formation of specialized centers in these institutions. To develop the argument a case study of qualitative approach was carried out, based on the search and analysis of documents. The findings presented are intended to contribute to the formation of the profile of the personnel of this institution and to the promotion of policies and actions that result in increased ethnic and racial representativeness in the justice system.

KEYWORDS: affirmative action; Racial quotas; Brazil's State public defender's offices.

1 INTRODUÇÃO

A ideia de democratização das instituições jurídicas do Estado, considerando a configuração histórica e política do sistema de justiça brasileiro, ganha destaque a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88), que é referenciada como o marco da redemocratização no Brasil. As disputas populares advindas com a Assembleia Nacional Constituinte (ANC) de 1987-1988 impulsionaram agendas de enfrentamento das desigualdades sociais e a institucionalização das defensorias públicas como uma política pública de acesso à justiça (Lauris, 2013; Zufelato, Firmino, & Lemes, 2021), para que se construísse um instrumento necessário de ampliação da cidadania e da inclusão social de grupos vulnerabilizados – compreendidos para além dos parâmetros econômicos, abrangendo “os reflexos produzidos pela exclusão social, em razão da raça, gênero e sexualidade” (Silva & Flauzina, 2021, p. 286).

O acesso à defensoria pública tem que se consubstanciar como um instrumento necessário para disseminar a cidadania, para garantir acesso a direitos sociais e de promoção de justiça social a partir da transformação das desigualdades estruturais. É por esse panorama que levantamos os seguintes questionamentos: como as políticas de ações afirmativas têm sido implementadas e que tipo de transformação essas políticas têm promovido no funcionamento da burocracia jurídica brasileira?

A promessa constitucional da defensoria pública é prestar assistência jurídica e garantir o acesso amplo à justiça, articulando as diferentes identidades e as diferenças que estruturam a sociedade civil para atuar no enfrentamento às opressões e às marginalizações sociais (Ministério da Justiça, 2015). Dessa forma, parece-nos fundamental analisar as 27 unidades federativas que possuem defensoria pública estadual (DPE) com o propósito de verificar como se tem contrabalanceado a monocultura do sistema de justiça⁵ (Lauris, 2013; Pires, 2019)

⁵ Élide Lauris (2013) parte dos estudos de Boaventura de Souza Santos sobre sociologia das ausências para analisar como a lógica monocultural do saber jurídico tem resultado em obstáculos ao pleno funcionamento da assistência jurídica na garantia do acesso à justiça de grupos sociais marginalizados. Trata-se de um círculo fechado de autoridade exclusiva que concentra conhecimento sobre o saber, a prática e a reprodução do campo jurídico aos profissionais jurídicos. Thula Pires (2019) para falar sobre o monopólio do conhecimento normativo, analisa como o sistema jurídico no Brasil está intimamente ligado ao empreendimento colonial marcado pelo regime de escravidão, pelo genocídio e pela exploração dos povos colonizados. A régua de proteção e garantia de direitos que

com as barreiras impostas à presença e à atuação de pessoas negras no espaço público.

A escolha da DPE como objeto de investigação deste artigo deu-se a fim de examinarmos com mais atenção o desempenho de uma instituição do sistema de justiça que, se por um lado, é a única que tem expresso na Constituição Federal a sua orientação política pela defesa de grupos em situação histórica de vulnerabilidade de classe, de gênero, racial e política, por outro lado, é também um espaço estratificado que encontra dificuldades em romper com os obstáculos impostos pelo racismo à brasileira – racismo por negação que silencia o racismo⁶ e impede a garantia de direitos, a inserção e o reconhecimento de povos racializados como cidadãos (Gonzalez, 1989).

Em sua maioria, as instituições do sistema de justiça não possuem ou não demonstram possuir políticas institucionais antirracistas. As defensorias públicas não fogem à regra e isso se dá possivelmente por inúmeras razões, das quais a literatura destaca duas: (i) não há uma diversificação do perfil étnico-racial das(os) profissionais que integram a instituição; e (ii) a demarcação racial é feita nas instituições com indicadores de raça/cor, mas sem que haja estudos quantitativos ou qualitativos que explorem esses dados e, assim, as DPEs, em sua maioria, não os possuem ou não apresentam censos atualizados sobre servidoras(es) e usuárias(os) (Ministério da Justiça, 2015; Casseres, 2019; Vieira & Radomysler, 2015; Fórum Justiça & Criola, 2020).

O último perfil coletivo das defensorias, realizado no IV Diagnóstico (Ministério da Justiça, 2015), refletiu apenas sobre a composição de gênero das carreiras estaduais, apontando 51% de defensores do sexo masculino e 49% de defensoras do sexo feminino. Essa proporção é praticamente idêntica à do III Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil (Ministério da Justiça, 2009), realizado em 2009 e muito próxima daquela registrada pelo Censo Demográfico de 2010, que

determina o padrão de agir do sistema de justiça deriva da afirmação da supremacia branca, masculina, cisheteronormativa, classista, cristã, que tem sido inacessível a todos os corpos, mas que é resultado dos processos de assimilação e aculturação violentos empreendidos pelo colonialismo.

⁶ Podemos entender o racismo como uma ideologia, que, nas palavras de Taguieff (1998, p. 6) é explicado como uma “teoria pseudocientífica da desigualdade das raças humanas, fundada sobre um grosseiro determinismo biológico do estilo: ‘tal raça, tal cultura’ ou ‘tal raça, tal conjunto de atitudes’. Assim, um conjunto de condutas e de práticas discriminatórias, que acompanham atitudes de intolerância e paixões negativas como o ódio e o ressentimento” (Tradução das(os) autoras(es) do artigo).

registrou 51% de mulheres e 49% de homens na população nacional (Ministério da Justiça, 2015). Assim, passado um lustro, não se notou incremento na representatividade de gênero do órgão.

Observa-se principalmente a ausência de dados com relação à raça/cor das defensoras (es) públicas(os) que compõem a carreira (Ministério da Justiça, 2015). Esse dado foi novamente confirmado por relatório produzido, em 2020, pelo Fórum Justiça e a organização Criola, *Dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional na defensoria pública*, que informa que:

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. (Fórum Justiça & Criola, 2020, p. 99)

Imbuída de tamanha tarefa de promover o pleno acesso à justiça e contribuir, assim, para mitigar as desigualdades e injustiças sociais que se expressam especialmente no sistema de justiça, a defensoria pública necessita, ela mesma, buscar refletir a diversidade demográfica que compõe a população brasileira, dando exemplo de uma instituição que promove a igualdade social, racial, étnica e de gênero em seus quadros de servidores e servidoras, especialmente, de defensoras(es). A tendência moderna de busca da efetividade dos serviços públicos passa pela representatividade da população atendida, até hoje não alcançada, ainda que tenha havido o aumento das políticas raciais para a formação da carreira.

No sentido de contribuir para uma busca de representatividade em seus perfis de carreira e nos desenhos da burocracia jurídica, esse artigo propõe uma análise da aplicação da política de ações afirmativas, na forma de cotas raciais, nos concursos para ingresso na carreira inicial das DPEs. Para tanto, analisaremos o desenho normativo adotado para os processos seletivos, analisando a forma como a política de cotas raciais tem sido institucionalizada em cada uma das unidades estaduais. Para além da reserva de vagas, propomo-nos a examinar a aplicação de ações afirmativas a partir da criação de núcleos especializados na temática racial. Espera-se, assim, contribuir para a análise do perfil das pessoas que integram essas

instituições e de como estão sendo, ou não, elaboradas políticas e ações para aumentar a diversidade étnica e racial institucional.

2 AÇÕES AFIRMATIVAS E A BUROCRACIA PÚBLICA

A partir da década de 1980, as agências governamentais brasileiras (federais, estaduais e municipais) – sob forte pressão de organizações políticas negras – passaram a adotar e implementar políticas de igualdade racial (Ribeiro, 2014). Entre essas políticas, destacamos a criação de órgãos consultivos nos governos locais, indicativos de políticas públicas e, posteriormente, criação de órgãos executivos em governos locais e federais com estruturas próprias e dotação orçamentária, como os Conselhos da Comunidade Negra e Secretaria de Promoção da População Negra em São Paulo. Essa estrutura ainda embrionária criou as condições necessárias para que, anos mais tarde, já no início dos anos 2000, as políticas de ações afirmativas, especialmente as políticas de cotas raciais para a inclusão de pessoas negras no ensino superior público e na burocracia pública, pudessem ser aplicadas.

De maneira ampla, podemos definir as ações afirmativas como políticas públicas ou privadas focalizadas que possuem como objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de grupos sociais desfavorecidos, tendo como referente classificatório e delimitador etnia, raça, classe social, gênero, religião, castas, entre outros (Feres Júnior *et al.*, 2018; Gomes, 2001) e, acresceríamos, com o fim de combater a desigualdade racial. Sua implementação pode se estender a diversas áreas sociais, como acesso à educação, cultura, saúde e emprego. Pode, também, estar voltada à promoção do reconhecimento cultural e à promoção da luta antirracista (Feres Júnior *et al.*, 2018; Igreja, 2005a). Nesse sentido, deve ser compreendida num duplo sentido, como um instrumento de luta contra a discriminação e o racismo e como reparação dos sofrimentos infligidos às populações que deles são vítimas.

Temos sustentado em nossos textos que algumas críticas feitas *a priori* às ações afirmativas partem, muitas vezes, da falta de entendimento do que são essas políticas, quais são suas possibilidades e limites de atuação e de benefício, problema ainda hoje presente. São essas percepções que dificultam uma avaliação mais ampla da política, criando uma série de polarizações e expectativas em

relação a ela. Ora apresentada como política antirracista, ora como política de luta contra a pobreza negra, as ações afirmativas veem suas finalidades ampliadas, indo além do seu escopo de atuação em tantas políticas focalizadas. Reiteramos que elas são importantes para o combate da discriminação racial que implica uma posição social diferenciada entre negros e brancos, como o demonstram os dados estatísticos existentes. São políticas essenciais de reparação pela escravidão e pelo racismo que ainda vitimiza negros e negras desse país. No entanto, possuem impacto limitado quando a compreendemos como políticas para resolver a ampla pobreza que vitimiza, especialmente, as populações negras, para a qual seria necessário políticas sociais estruturais de grande envergadura e permanência. O fato é que as ações afirmativas promoveram amplamente o debate público, visibilizando cada vez mais o problema da discriminação e do racismo no país (Igreja, 2005a).

A primeira geração de políticas de ação afirmativas para a contratação de servidores públicos federais no Brasil começou no Ministério do Desenvolvimento Agrário, em 2001, estendendo-se gradualmente a outros ministérios nos meses seguintes (Jaccoud, 2009). O Decreto 4.228, de 13 de maio de 2002, consolidou ainda mais essas políticas com a adoção e implementação do Programa Nacional de Ação Afirmativa no Âmbito do Serviço Público Federal. Esse decreto federal estabeleceu metas percentuais para a participação de pessoas negras em cargos de alto escalão da administração pública, mas, efetivamente, o decreto nunca foi plenamente aplicado (Osório, 2006) devido, principalmente, à resistência interna dos órgãos públicos, como já havia acontecido com outros projetos voltados para a qualificação educacional da população negra no âmbito federal (Igreja, 2005b). Além disso, a partir de então, vários estados e municípios passaram também a adotar políticas de ação afirmativa em seus certames (Silva & Silva, 2014).

Somente a partir da presidência de Luiz Inácio Lula da Silva (de 2003 a 2010) foi estruturado, em âmbito federal, um órgão visando à igualdade racial. Seu governo criou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)⁷, com a “missão de formular, articular e coordenar políticas para superar o

⁷ A criação da SEPPIR é um importante marco na institucionalização da temática racial pelo Estado brasileiro, pois esse foi o órgão responsável por efetivamente incluir na agenda das políticas públicas o enfrentamento das desigualdades raciais. Em entrevista concedida por Luiza Bairro, ex-ministra da SEPPIR, em abril de 2013, é possível compreender como se deu a construção e a institucionalização da agenda de enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil a partir da promoção de políticas públicas (Pinto, 2013).

racismo e promover a igualdade racial” (Ribeiro, 2014, p. 235). Nesse contexto, foi aprovada a Lei Federal n. 12.288, em 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial (EIRA), um marco na temática nacional sobre o assunto. No entanto, no que tange às ações afirmativas, apenas o artigo 39⁸ do Estatuto disciplinou o tema, sem regulamentar claramente esse direito e com a mera possibilidade de sua adoção no mercado de trabalho (Igreja & Ferreira, 2019).

A partir da existência de autorização legal para a adoção de ações afirmativas no mercado de trabalho, ganharam força pressões populares, visando a regulamentação da matéria. Seus efeitos parecem ter tido eco uma vez que a então Presidenta Dilma Rousseff decidiu apresentar um projeto de lei com novas regras sobre cotas raciais em concursos públicos federais, com o objetivo de diversificar racialmente a administração pública e aumentar a representatividade da população negra nesse setor. Autuado como Projeto de Lei n. 6.738, de 2013, tramitou em regime de urgência constitucional⁹, o que demonstrava o interesse do governo em dar uma resposta célere às reivindicações. O projeto foi, finalmente, convertido na Lei Federal n. 12.990, de 12 de junho de 2014, dispendo sobre a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos nos órgãos e entidades federais¹⁰.

Diferentemente das cotas na educação, que preveem cotas sociais, com subcotas raciais, as cotas raciais em concursos públicos consideram apenas a identificação étnico-racial, sem incluir aspectos socioeconômicos, desvinculando o debate racial do social e visibilizando, especialmente, o aspecto da discriminação racial. Alguns problemas permanecem na abordagem das cotas nos concursos públicos, como o percentual de vagas reservadas (quanto); à ausência de distinção de reserva por carreiras (onde) e a não inclusão dos cargos em comissão (quem) (Ferreira, 2016).

⁸ “Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

⁹ No sistema de urgência constitucional, que poderá ser solicitado pelo Presidente da República, para projetos de sua iniciativa, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal devem se manifestar sobre a proposição, cada qual sucessivamente, em até quarenta e cinco dias, conforme previsão no art. 64, §§1º e 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil” (BRASIL, 2010).

¹⁰ Para uma abordagem do Projeto de Lei n. 6.738/2013, ver Silva & Silva (2014); e para uma análise dos diversos aspectos da Lei n. 12.990, ver Ferreira (2016).

A análise das ações afirmativas nos concursos para admissão nas carreiras públicas traz elementos interessantes. Mediante a elaboração de um mapa georreferenciado¹¹ que apresenta o panorama normativo das ações afirmativas no país¹², Rebecca Igreja *et al.* (2021) demonstram que há uma efetiva ampliação nacional da política, destacando um aspecto que chama atenção, qual seja, a identificação racial dos candidatos. Quase a totalidade das normas estabelece a opção por autodeclaração, mas há uma variação terminológica de quem seriam os beneficiários da política que, no entanto, não corresponde a categorias exclusivas. Algumas leis, embora mantenham a tendência de utilizar os quesitos de cor e raça do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são flexíveis nos termos das identificações raciais dos beneficiários das cotas, propondo como categorias intercambiáveis e não auto excludentes negros, afrodescendentes, afro-brasileiros, pretos entre outras, todas consideradas no mesmo percentual reservado. Em outras palavras, a fluidez terminológica utilizada pelas legislações é compatível com o objetivo de contemplar o maior número possível de pessoas que, caso se utilizasse um termo em detrimento ao outro, não se sentiriam abrangidas.

O debate em torno das cotas raciais no serviço público vem sendo feito em paralelo com o do ensino superior, ainda que esse último tenha tido mais proeminência no cenário público. As cotas na educação ganham destaque por se acreditar que é nesse âmbito que se combate ao racismo existente em sua estrutura, não somente por conta da inserção de negros, mas pela potencialidade do uso desse espaço para a promoção de um ideário plural, inclusivo e antirracista. Focar somente nessa perspectiva invisibiliza, no entanto, o potencial da aplicação das ações afirmativas na burocracia pública. É nela onde as políticas públicas são pensadas e elaboradas, em que se consolida um projeto de Estado e as decisões são tomadas (Ferreira, 2014).

Em uma perspectiva weberiana (Weber, 2004), a burocracia não é somente uma organização administrativa, mas uma forma de dominação legítima que

¹¹ Para ter acesso ao mapa georreferenciado de ações afirmativas e burocracia pública, ver: <https://mapadeacoesafirmativas.com/pt/index.php>

¹² É importante destacar a amplitude das normas que, de um modo geral, aplica-se ao Poder Executivo, Poder Legislativo, Poder Judiciário e, em certos casos, carreiras específicas, como o Ministério Público e as Defensorias Públicas Estaduais. Do universo analisado pelas(os) autoras(es), 101 (cento e uma) delas referem-se a postos no Poder Executivo, 14 (quatorze) no Poder Legislativo; 7 (sete) no Poder Judiciário e 9 (nove) exclusivamente nas Defensorias Públicas Estaduais. Como se pode perceber, pelo somatório que excede o total de 113 (cento e treze) entes federais com normas listadas, algumas delas preveem ações afirmativas nos três poderes (Igreja *et al.*, 2021, p. 23).

reflete as relações de poder existente na sociedade e que nesse espaço se concretizam. Pouca atenção é dada, no entanto, por Weber ao burocrata, tido como mera engrenagem da máquina burocrática. Não levou muito tempo para se concluir que o comprometimento ou não das pessoas com o funcionamento burocrático poderia prejudicar fortemente o alcance dos resultados almejados, especialmente em se tratando de diversificação da força de trabalho (Levine, 1974). Uma crítica à concepção weberiana, denotando a importância das pessoas e os valores que carregam para a execução de suas atribuições, passou a ser feita por estudiosos da administração pública (Lipset, 1968; Long, 1952). Para refletir especificamente a problemática proposta, o conceito de “burocracia representativa”¹³ se apresenta como um aporte útil para orientar as discussões no âmbito desse artigo.

O termo “burocracia representativa” foi cunhado por J. Donald Kingsley (1944) e pensado no sentido de se tentar democratizar o serviço público civil britânico, tendo em vista a articulação existente entre oportunidade educacional e *status* econômico, com vistas a uma melhor prestação responsiva, devendo ser representativa do grupo a que serve. O autor discorre sobre como a ascensão da burguesia, não sendo acompanhada pela ocupação do setor público, sob o domínio da aristocracia, colocava em risco o projeto de sociedade que aquela classe, agora dominante, promovia. Nesse sentido, burocracia representativa para o autor, segundo Sandra Groeneveld e Steve Van de Walle (2010), é uma relação de poder. Embora circunscrita ao início do século XIX e início do século XX, sua percepção da importância de se ter uma burocracia representativa para a manutenção de um governo popular (Kingsley, 1944) é uma questão da maior importância. Afinal, “as burocracias, para serem democráticas, devem ser representativas do grupo a que servem” (Kingsley, 1944, p. 305). Assim, a lotação, nomeações e deslocamentos de pessoas pode comprometer fortemente uma política inclusiva e o bom funcionamento do sistema de justiça, como aqui discutido.

Samuel Krislov (2012) destaca, igualmente, a importância de se entender a burocracia como uma fonte de reformas, bem como a colocação de membros de grupos minoritários em sua estrutura como um veículo de mudança social. O autor

¹³ De acordo com Julie Dolan e David H. Rosenbloom (2015, p. 144): “Burocracia representativa é o corpo de ideias e pesquisas que examinam as potencialidades das agências governamentais atuarem como instituições políticas representativas por seus servidores serem oriundos de todos os setores da sociedade”.

traz um elemento importante para refletir sobre a questão do sistema de justiça ao pontuar que a diversidade no serviço público, quando espelha a composição demográfica da sociedade, é uma boa medida para se identificar o quanto o Estado está aberto ou se mantém fechado para um grupo restrito de poder. Além disso, a própria eficiência de uma política pública pode ser impactada por essa composição racial, por exemplo, uma vez que dá mais ares de legitimidade e facilita sua aceitação pelo público destinatário, o que não se vê ainda, mesmo em se tratando das DPEs.

Por fim, uma fundamental contribuição para o debate é o proposto por Frederick C. Mosher (1968) ao distinguir conceitualmente representação passiva, correspondente à representatividade da composição demográfica no serviço público, e representação ativa, essa última no sentido de comprometimento com seu grupo de origem, na promoção de ações que o beneficiem dentro da burocracia. É certo que não se trata de um essencialismo, uma vez que para o autor, isso não significa necessariamente que um servidor público com determinado *background* e características sociais irá, de fato, representar os interesses de outras pessoas com mesmo *background* e características sociais. Há, sem dúvida, inúmeras condicionantes para isso. No entanto, pesquisas recentes têm demonstrado que por mais que não se possa generalizar essa vinculação, é fato que uma representação passiva é conducente de uma representação ativa, ou seja, quanto mais pessoas negras, por exemplo, mais o debate racial irá surgir no espaço em que ocupam (Bradbury & Kellough, 2008; Brudney, Hebert, & Wright, 2000; Dolan & Rosenbloom, 2015; Selden & Selden, 2001), mesmo entre pessoas não negras (Coleman, Brudney, & Kellough, 1998). Por isso o debate sobre o tema tem sido explorado especialmente pelos movimentos negros que reconhecem a importância de se promover mudanças efetivas nas estruturas institucionais (Werneck, 2013), no sentido de torná-la mais representativa da sociedade, nos moldes preconizados pelos teóricos acima. Entretanto, tal representação tem ficado muito aquém do esperado no sistema de justiça, com uma injusta e expressiva sobrerrepresentação branca. Em hipóteses tais, as discussões sobre justiça que permeiam a desigualdade racial, quando demandam respostas nesses espaços, tende a receber um tratamento pouco cuidadoso, para se dizer o mínimo, como já tão fartamente documentado e discutido (Bertúlio, 2019; Santos, 2015; Gomes, 2019).

Os autores acima citados demonstram a importância de a burocracia se abrir para uma maior representatividade da população. Há que se considerar, no entanto, que essa abordagem pode ser problematizada, pois abre um leque de discussão importante sobre alguns conceitos, como o de “diversidade”, e sobre a relação dessa burocracia com a lógica do mercado capitalista, uma discussão que ultrapassa os objetivos desse artigo. Ressaltamos, no entanto, que acreditamos que abordar as ações afirmativas no âmbito do debate das burocracias representativas abre espaço para sua consideração para além de uma política geradora de emprego para membros da população negra, em uma perspectiva relacionada ao seu potencial antirracista e transformador (Igreja *et al.*, 2021).

3 MAPEAMENTO DAS COTAS RACIAIS NAS DEFENSORIAS PÚBLICAS ESTADUAIS

A partir do aporte teórico acima apresentado, nos propomos a olhar para os processos de implementação da política pública de ação afirmativa para acesso de pessoas negras à carreira da DPE. Com esse propósito, realizamos um mapeamento institucional da corporificação da política de ações afirmativas de reserva de vagas às pessoas negras pelas defensorias estaduais, apontando em quais unidades federativas houve incorporação da política nos editais dos concursos, se houve ou não institucionalização da temática, bem como do ano em que cada uma delas passou a adotar a política de cotas raciais.

Para a presente análise, foi realizado um estudo de caso de abordagem qualitativa, cujo desenho metodológico para coleta de dados desenvolveu-se a partir da busca e da análise de informações obtidas nos sites eletrônicos oficiais de cada DPE. Fizemos a procura a partir do sistema de busca do Google pelas unidades da federação e Distrito Federal pelas seguintes palavras-chave: DPE (e indicador de cada estado); edital concurso de carreira DPE (e indicador de cada estado). Em cada site eletrônico oficial, buscamos por regimento interno, lei complementar e regulamento do Conselho Superior de cada defensoria estadual.

Optamos, também, por análise de documentos, como os editais de concursos de carreira e documentos oficiais como o *Mapa das ações afirmativas e implantação nas defensorias públicas do Brasil: Perfil de cotas e de banca de heteroidentificação racial* (Defensoria Pública do Estado da Bahia, 2022), o *I Censo*

da Defensoria Pública do Estado da Bahia (2020), 1º Censo Étnico-Racial da Defensoria Pública do Rio de Janeiro (2021) e um parecer realizado pelo Núcleo Contra a Desigualdade Racial (NUCORA - DPERJ), em 2020, com sugestões de modificações do regulamento interno da defensoria para garantir efetividade à política de cotas no ingresso da carreira. Esses documentos foram importantes na complementação secundária de informações retiradas da busca eletrônica inicial.

O Quadro 1 expõe os resultados analíticos, indicando a forma pela qual cada DPE (indicadas pelas siglas dos 26 estados e do Distrito Federal) tem regulamentado a questão: a) por meio de regramento próprio; b) em editais dos concursos de carreira; c) ou por aplicação de Lei Geral do Servidor Público de cada Estado. Também indicamos a forma de aplicação percentual das cotas e se a instituição implementou ou não a política afirmativa em suas experiências seletivas dos concursos de carreira e a partir de qual ano.

A análise foi realizada de março a julho de 2022 e, dessa forma, apontamos que uma das grandes contribuições deste artigo está na elaboração de um diagnóstico atualizado sobre os resultados da implementação da política de cotas raciais nos concursos de carreira das defensorias públicas estaduais.

Quadro 1

Distribuição geográfica de cotas raciais nos concursos públicos das defensorias públicas dos Estados

Unidade da federação e ano de aplicação	Cotas raciais nos concursos de carreira	% de vagas para Negros	Edital/Regulamento do Conselho Superior com previsão de aplicação de cotas raciais
AC	Não		-----
AL	Não		-----
AP (2021)	Sim	20%	Lei Geral do Servidor Público (Lei n. 1.959, de 4 de dezembro de 2015, dispõe sobre a reserva aos negros de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de empregos públicos, no âmbito dos Poderes Executivos Legislativo e Judiciário do Estado do Amapá); Regulamento do II Concurso para Ingresso na Carreira.

AM (2021)	Sim	30%	Resolução CSDPE/AM n. 30, de 27 de novembro de 2020; Edital.
BA (2016)	Sim	30%	Lei Complementar Estadual n. 26/2006, Lei Estadual n. 13.182/2014; Decreto n. 15.669/2014; Resoluções n. 003/2016 e suas alterações, n. 5/2021 e n. 6/2021 e retificação posterior do CSDPE/BA; Edital.
CE (2020)	Sim	20%	Instrução Normativa n. 82/2020; Edital.
DF (2021)	Sim	20%	Lei Geral do Servidor Público (Lei n. 6.321, de 10 de julho de 2019, reserva aos negros 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. 12.990, de 9 de junho de 2014).
ES (2016)	Sim	20%	Lei n. 12.990/2014 e da Resolução n. 203/2016 do Conselho Nacional de Justiça; Lei Geral do Servidor Público [Lei n. 11.094, de 7 de janeiro de 2020, reserva aos negros 17% (dezessete por cento) e aos indígenas 3% (três por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de cargos efetivos, de contratação temporária e empregos públicos no âmbito da administração pública no Estado do Espírito Santo, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pelo estado do Espírito Santo].
GO (2020)	Sim	20%	Resoluções do CSDPE/GO n. 71 de 22 de outubro de 2018 e n. 53 de 21 de março de 2018.
MA (2018)	Sim	20%	Lei Geral do Servidor Público do Maranhão n. 10.404/ 2015 (Reserva aos negros 20% 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), e do Decreto Estadual n. 32.435/2016.
MG (2018)	Sim	20%	Deliberação n. 16, alterada pela Deliberação n. 33 do CSDP/MG e da Lei Geral do Servidor Público n. 12.990/2014 (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).
MS (2014)	Sim	30%	Art. 50, § 3º da Lei Complementar Estadual n. 111/2005, que trata do Programa de Reserva de Vagas, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho; Edital.
MT (2021)	Sim	20%	Resolução n. 140.2021 do CSDP/MT.
PA (2021)	Sim	20%	Resolução CSDP/PA n. 260, de 2021 (alterada pela Resolução n. 267 de 2021).
PB (2021)	Sim	20%	Resolução n. 66/2021 do CSDP/PB e Deliberação CSDP/PB n. 03/2021.
PE (2021)	Sim	20%	Resolução CSDPE/PE n. 10 de 3 de dezembro de 2021.
PI (2021)	Sim	20%	Resolução CSDPE/PI n. 139, de 19 de fevereiro de 2021.
PR (2019)	Sim	20%	Lei Geral do Servidor Público n. 14.274, de 24 de dezembro de 2003; edital do IV Concurso Público de ingresso na carreira.
RJ (2017)	Sim	30%	Deliberação 140 de 16 de novembro de 2020; Resolução DPGERJ, n. 1107, de 29 de setembro de 2021; Edital.
RN (2021)	Sim	20%	Lei n. 11.015, de 20 de novembro de 2021, reserva, às negras e aos negros, de no mínimo 20% 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.
RR (2021)	Sim	10%	Resolução n. 66, de 16 de julho de 2021 do CSDPE/RR.
RS (2018)	Sim	30%	Resolução CSDPE/RS n. 4/2020.
RO (2021)	Sim	20%	Resolução n. 102 CSDPE/RO, de 2 de julho de 2021.
SC (2020)	Sim	20%	Resolução n. 107/2020 do CSDP/SC.
SE (2019)	Sim	20%	Resolução n. 17/2018 do CSDP/SE.
SP (2018)	Sim	20%	Deliberação CSDPE/SP n. 10/2006, com as redações dadas pela Deliberação CSDPE/SP n. 307, de 19/2014 e Deliberação CSDPE/SP n. 358/2018; Edital.
TO (2016)	Sim	30%	Resolução CSDPE/TO n. 147/2016.

Nota: A eventual divergência entre o ano da primeira coluna e o ano da última decorre da primeira ocorrência observada em editais prevendo reserva de vagas nos concursos públicos da unidade federativa, não obstante a aprovação da norma em período anterior.

Fonte: elaborado pelas(os) autoras(res).

As ações afirmativas de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos dentro do sistema de justiça têm sido fundamentadas, como salientamos acima, por leis infraconstitucionais e estabelecidas internamente por cada instituição de acordo com normativas e regulamentos. No caso das defensorias públicas estaduais, para além da Constituição Federal, o Estatuto da Igualdade Racial, Lei n. 12.288/2010, que é de abrangência nacional, também tem servido como regramento fundamental, assim como, a Lei n. 12.990, de 2014, que dispõe sobre as cotas raciais no serviço público federal e, em alguns casos, até a Lei n. 12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

Não há impeditivos burocráticos para que as DPEs, que são instituições com autonomia administrativa, funcional e orçamentária, instituem política de reserva de vaga para pessoas negras como um mecanismo de impulsão da pluralidade e de combate à desigualdade racial, mesmo que cada instituição tenha suas particularidades, estruturas organizacionais e históricos de formação diferentes. Ao contrário disso, a autonomia funcional e administrativa delas deve ser usada para ampliar o âmbito da garantia legal, como previsto no Estatuto da Igualdade Racial.

Tanto quanto em outros órgãos do sistema de justiça, em especial a magistratura (Conselho Nacional de Justiça, 2014; 2020), a realidade do perfil institucional nas DPEs é de quase inexistência de diversificação étnico-racial entre os profissionais que integram a instituição. Como aponta Vanessa Nunes Lopes (2021), há um descompasso entre os propósitos que a Constituição de 1988 estabelece às defensorias e o que tem sido desempenhado, pois “ainda que a Defensoria Pública se posicione como uma instituição contra majoritária e, nesses termos, progressista, esse posicionamento não faz com que, automaticamente, ela seja capaz de enxergar as contradições raciais, nem a torna imune à reprodução do racismo” (p. 51). Assim, ela não chega a ser considerada uma burocracia representativa, como acima consignado. A incorporação de políticas de ações afirmativas, mesmo que apareça como uma medida pontual com impacto direto

neste descompasso caracterizado pelo racismo comum ao colonialismo jurídico brasileiro (Pires, 2019; Firmino, 2020), é algo que, gradativamente, tem-se verificado nas defensorias públicas estaduais.

Dos dados apurados e sistematizados, a partir da comparação entre as informações, é possível observar a cronologia da existência da política de ação afirmativa de reserva de vagas à população negra nas experiências seletivas dos concursos: a partir de 2016, houve um aumento no número de defensorias que implementaram cotas raciais, com destaque para o ano de 2021, com a defensoria do Amapá, Amazonas, do Distrito Federal, de Mato Grosso, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Roraima e de Rondônia incorporando a política afirmativa em suas resoluções internas e editais de concursos.

Igreja *et al.* (2021) já haviam apontado uma relação entre o aumento da legislação estabelecendo cotas raciais em concursos públicos e a edição da Lei n. 12.990, de 2014, configurando uma segunda onda da política afirmativa. No presente caso, parece somar-se a este marco, a edição da Resolução n. 203, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 23 de junho de 2015, que dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura, tomada como paradigma para o sistema de justiça.

Das 27 unidades federativas das defensorias públicas analisadas, apuramos que em sua maioria há adoção da política de cotas raciais pelas instituições em seus concursos de carreira. A exceção se situa nos estados do Acre e de Alagoas, nos quais, outras políticas desse tipo tampouco são encontradas para outros cargos públicos.

O que também salientamos é que a normatização dos concursos não se faz de forma unificada, tendo variações de instrumentos de implementação. A reserva de vagas específica para a população negra decorre de: interpretação constitucional, seguida por previsão genérica em Lei Estadual em 7 estados (28%); previsão expressa em resolução do Conselho Superior da Defensoria Pública em 18 estados (72%); previsão expressa em Lei Orgânica da Defensoria Pública em 3 estados (12%). Em dois estados observamos que a determinação da reserva de vagas para pessoas negras decorre de ato da autoridade máxima da Defensoria Pública e apenas a DPE do Espírito Santo tem como fundamento normativo a Resolução n. 203/2016 do Conselho Nacional de Justiça. Estes dados sobre a natureza do ato normativo que fundamentam a reserva de vagas justificam-se,

porque nos permite questionar a estabilidade e possíveis expressões de rejeição da política afirmativa no âmbito institucional. O fato de uma defensoria pública não possuir regulamentação interna demonstra a maneira como a matéria é tratada institucionalmente e isso tem consequências diretas na forma como a política será efetivada, na reprodução de estereótipos negativos sobre a política, no acesso desigual e insuficiente às ofertas das vagas do concurso e na falta de representatividade de pessoas negras (Dantas, 2022), para além da sua própria fragilidade em termos de continuidade, pois basta uma alteração na estrutura para que uma norma em sentido contrário possa vir a ser aprovada.

O preenchimento desigual das vagas é um dado que não alcançamos com a nossa pesquisa, mas que pode ser discutido a partir do *IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil*¹⁴ (Ministério da Justiça, 2015). Esse último relatório produzido pela Secretaria de Reforma do Judiciário, aponta que 76,4% de defensoras(es) públicas(os) se consideram brancas(os), enquanto apenas 2,2% se consideram pretas(os) e o número é ainda menor com relação à população indígena que compunha 0,4% do perfil da carreira. Em 2020, o relatório do Fórum Justiça e de Criola (2020) atualiza esses dados nos informando que o percentual de defensoras(es) negras(os) passou para, aproximadamente, 4,16%. O relatório também sinaliza que apenas as Defensorias Públicas dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Roraima e Rondônia, participaram da pesquisa apresentando dados desmembrados em raça/cor.

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

¹⁴ A pesquisa foi aplicada por meio de questionário enviado às defensorias públicas estaduais. Ao todo, 3.051 defensoras(es) públicas(os) dos estados e federais participaram da pesquisa, a exceção da Defensoria Pública do Amapá que não existia a época da pesquisa.

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. (Fórum Justiça & Criola, 2020, p. 106)

A Pesquisa Nacional da Defensoria Pública (Esteves et al., 2022) contou de maneira inédita com informações colhidas de todos os 26 Estados-membros, Distrito Federal e União. Com relação à raça/cor do perfil nacional das defensorias, o documento ratifica o panorama de desigualdade identificado nas pesquisas apresentadas acima. Mais uma vez a significativa diferença quantitativa no perfil da carreira foi evidenciado pelos dados, que indicam que 74% das(os) defensoras(es) declaram-se brancas(os), enquanto pardas(os) representam 19,3%, pretas(os) representam 3%, amarelas(os) 1,4% e indígenas 0,1% do total.

Dados como esses não são, em geral, institucionalmente monitorados e publicamente divulgados. Apenas em 2020 e 2021, as Defensorias Públicas dos Estados da Bahia e do Rio de Janeiro divulgaram, respectivamente, um censo com o perfil interno apresentando um diagnóstico sobre relações de gênero e raça na instituição. Como resultado, a DPE da Bahia (Defensoria Pública do Estado da Bahia, 2020) apresentou que entre defensoras(es) públicos, 67,2% são pessoas autodeclaradas brancas, 25% são negras, 7% são amarelas e 0,8% são indígenas. Dentre as pessoas autodeclaradas negras, 75% se identificam como pardas e 25% como pretas. Com relação ao gênero, 57,6% são mulheres e 42,4% são homens. Já a DPE do Rio de Janeiro (Defensoria Pública do Estado do Rio De Janeiro, 2021) apresentou um perfil coletado entre defensoras(es), estagiárias(os) e funcionárias(os), do qual a maioria é branca (55,1%), seguida de negra (43,8%), amarela (0,9%) e indígena (0,3%). A proporção de pessoas brancas é maior entre defensoras(es) (86,2%) e residentes (65,1%), já entre estagiárias(os) e servidoras(es) é mais equilibrada a proporção entre pessoas brancas e negras, porém ainda prevalecem as brancas (50,9% no primeiro caso e 53,4% no segundo) em relação às negras (47,9% no primeiro caso e 45,7% no segundo). Quando se considera as(os) terceirizadas(os), as negras são a maioria (64,8%).

Estes números apresentados espelham o percentual de vagas reservadas às pessoas negras bem como revelam as contradições do empreendimento jurídico-colonial expressas no papel da defensoria pública como mecanismo de

democratização do acesso ao sistema de justiça. O que essa sistematização nos permite vislumbrar é um panorama de uma transposição de fronteira lenta e gradual no campo da democratização e pluralização de representação dentro da burocracia do sistema de justiça. Os processos seletivos das carreiras jurídicas – e isso inclui as defensorias públicas – sistematicamente ainda privilegiam o mesmo perfil de candidatos e candidatas que, como os dados apontam, não pertencem a grupos racializados (Andrade & Carvalho, 2017; Firmino, 2020). Não havendo a formação de uma burocracia representativa passiva, dificilmente ter-se-á uma burocracia representativa ativa, capaz de auxiliar na transformação desse cenário.

Os números também evidenciam a necessidade de se estimular a implementação de novas políticas de ações afirmativas para reserva de vagas para pessoas negras, seguindo o texto do artigo 4º do Estatuto da Igualdade Racial que apresenta um rol exemplificativo de medidas que podem ser adotadas por instituições públicas e privadas para inserir a população negra, dentre as quais destacamos: a adoção de ações afirmativas, modificação das estruturas institucionais do Estado, promoção de ajustes normativos para o combate ao racismo e suas formas de discriminação e o estímulo e fortalecimento de iniciativas vindas da sociedade civil na promoção de igualdade e acesso aos recursos públicos.

4 ACESSO À JUSTIÇA, ATUAÇÃO ESPECIALIZADA E A TEMÁTICA DA DESIGUALDADE RACIAL

A implementação de políticas de ações afirmativas na modalidade de reserva de vagas para pessoas negras cumpre um papel importante e significativo na ampliação das representações raciais no espaço público, isto é, na formação de uma burocracia representativa passiva. Entretanto, há, também, a necessidade de observar outras medidas para garantir o aumento da participação, da presença e do acesso à justiça de pessoas negras, como os núcleos especializados.

Núcleos especializados são políticas públicas voltadas a garantir uma atuação especializada e combativa a formas de discriminação para garantia de direitos e proteção a grupos específicos. Idealizados a partir da Lei Complementar 80/1994, os núcleos especializados objetivam valorizar a atuação estratégica das defensorias estaduais em áreas de grande impacto social, com defensoras(es) ocupando a posição de agentes indutores de transformação social a partir da

promoção de educação em direitos, formação interna continuada, da promoção de políticas públicas, e da articulação com a sociedade civil e órgãos públicos, como preconiza as 100 Regras de Brasília (Zufelato, Firmino, & Lemes, 2021). A atuação de um núcleo é ampla, cabendo a cada defensoria estadual a função de melhor explicitar os objetivos de seus núcleos e as especializações em suas leis complementares fundadoras (Vieira & Radomysler, 2015).

A DPE foi pensada para abranger uma pluralidade de temas, desde questões relativas aos direitos e conflitos nas áreas cível, criminal, infância e juventude, até os direitos individuais e coletivos, como as disputas envolvendo comunidades tradicionais quilombolas e indígenas; as demandas de grupos racializados para o combate à discriminação, ao racismo, ao genocídio e ao preconceito; as demandas de grupos lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e pansexuais (LGBTQI+) também por combate à violência e à homofobia. Desde 2002, observamos que, aos poucos, a estrutura burocrática-institucional da defensoria foi criando e incorporando uma atuação especializada.

Assim, em algumas unidades da federação, é possível evidenciar, por exemplo, a resistência institucional à incorporação de outros marcadores da vulnerabilidade social para além da vulnerabilidade econômica, como raça/gênero/sexualidade como critério para acesso aos serviços da DPE; o embaraço à implementação de núcleos especializados que abordem a temática racial; ou, como apresentado acima, a não implementação de políticas de ações afirmativas nos concursos de carreira (Vieira & Radomysler, 2015; Fórum Justiça & Criola, 2020; Firmino, 2020).

A sistematização no Quadro 2 é um comparativo entre dados coletados no ano de 2019 e dados atualizados a partir de busca realizada no ano de 2022 sobre criação e atuação por núcleos especializados. As informações foram coletadas dos sites eletrônicos de cada uma das defensorias estaduais e de normativas produzidas pelas instituições com o objetivo de investigar possíveis variações nas experiências de especialização temática. Fizemos a procura a partir do sistema de busca do Google pelas unidades da federação e Distrito Federal e em cada site buscamos por informações relativas aos núcleos especializados.

O quadro ilustrativo nos mostra, primordialmente, como a política de promoção de direitos e cidadania à grupos vulnerabilizados tem sido incorporada majoritariamente para atendimento das demandas de forma universalizada aos grupos acometidos por diferentes violências sociais.

Quadro 2

Distribuição geográfica dos núcleos especializados nas defensorias públicas nos anos de 2019 e 2022

Unidade da federação	2019 - Núcleo especializado	2022 - Núcleo especializado
AC	Núcleo da Cidadania (2017)	Núcleo da Cidadania
AL	Núcleo de Direitos Humanos e de Defesa dos interesses Difusos e Coletivos (2016)	Núcleo de Direitos Humanos e de Defesa dos interesses Difusos e Coletivos
AP	Não há indicativos de núcleos especializados na temática racial ou com proposta de atuação em direitos humanos	Não há indicativos de núcleos especializados na temática racial ou com proposta de atuação em direitos humanos
AM	Núcleo de Direitos Humanos (2016)	Núcleo de Direitos Humanos
BA	Núcleo de proteção aos Direitos Humanos e Itinerante (2011)	Grupo de Trabalho pela Igualdade Racial (2019) é vinculado à Especializada de Direitos Humanos
CE	Núcleo de Direitos Humanos e Ações Coletivas - NDHAC (2015)	Núcleo de Direitos Humanos e Ações Coletivas - NDHAC
DF	Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos - NDH (2017)	Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos - NDH
ES	Núcleo Especializado de Direitos Humanos e Cidadania (2015)	Núcleo Especializado de Direitos Humanos e Cidadania
GO	Núcleo Especializado de Direitos Humanos - NUDH (2017)	Núcleo Especializado de Direitos Humanos - NUDH
MA	Núcleo de Direitos Humanos - NDH (2012)	Núcleo de Direitos Humanos - NDH
MG	Defensoria Especializada em Direitos Humanos Coletivos e Socioambientais - DPDH (2002)	Defensoria Especializada em Direitos Humanos Coletivos e Socioambientais - DPDH
MS	Núcleo Institucional de Promoção e Defesa dos Povos	Núcleo Institucional de Promoção e Defesa dos Povos Indígenas e da Igualdade Racial e Étnica - NUPIIR

	Indígenas e da Igualdade Racial e Étnica - NUPIIR (2018)	
MT	Coordenadoria de Direitos Humanos (2014)	Coordenadoria de Direitos Humanos
PA	Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos (2016)	Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos
PB	Não há previsão, na Lei Complementar, de Núcleos Especializados e não constam informações no site.	Núcleo Especial dos Direitos Humanos e da Cidadania (2021) - duas defensoras públicas foram designadas para o atendimento especializado em demandas de discriminação racial e intolerância religiosa
PE	Núcleo de Defesa e Promoção dos Direitos Humanos (2016)	Núcleo de Defesa e Promoção dos Direitos Humanos
PI	Núcleo Especializado de Direitos Humanos e Tutelas Coletivas (2017) Comissão das Comunidades Quilombolas (2019)	Núcleo Especializado de Direitos Humanos e Tutelas Coletivas Comissão das Comunidades Quilombolas
PR	Núcleo da Cidadania e Direitos Humanos (2016)	Núcleo da Cidadania e Direitos Humanos
RJ	Núcleo Contra a Desigualdade Racial - NUCORA (2014)	Núcleo Contra a Desigualdade Racial - NUCORA
RN	Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos e da Promoção da Inclusão Social - NUDEDH (2014)	Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos, Cidadania e Inclusão Social Núcleo de Defesa dos Grupos Sociais Vulneráveis e da População em Situação de Rua - NUDEV (2020)
RR	Não possui núcleos especializados.	O primeiro núcleo especializado criado na instituição, em 2022, foi o Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher
RS	Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos - NUDDH (2012)	Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos - NUDDH

RO	Núcleo de Direitos Humanos e da Coletividade - NUDHC (2019)	Núcleo de Direitos Humanos e da Coletividade - NUDHC
SC	Há previsão de Núcleos Especializados na Lei Complementar n. 575/2012, mas não foram encontradas informações no site.	NUCIDH - Núcleo Especializado de Cidadania, Igualdade, Diversidade, Direitos Humanos e Coletivos (2021)
SE	Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos e Promoção da Inclusão Social (2012)	Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos e Promoção da Inclusão Social
SP	Núcleo Especializado de Combate à Discriminação e Racismo (2008)	Núcleo Especializado de Combate à Discriminação e Racismo
TO	Núcleo Aplicado das Minorias e Ações Coletivas - NUAmac (2017)	Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos - NDDH (2021) Núcleo Aplicado das Minorias e Ações Coletivas - NUAmac Núcleo Especializado de Questões Étnicas e Combate ao Racismo (2021)

Nota: O ano entre parênteses corresponde à criação do respectivo núcleo.

Fonte: Elaboração das(os) autoras(res).

A organização dos dados demonstra-nos que apenas a DPE do Amapá não possui e não apresenta informações em seu site eletrônico sobre atuação por meio de núcleo especializado na temática racial ou com proposta de atuação em direitos humanos. Vale lembrar que a instituição possui reserva de vagas para pessoas negras nos concursos. As do Acre e de Alagoas não implementaram política afirmativa de cotas raciais em seus concursos de carreira e restringem a sua atuação a núcleos especializados em defesa de direitos humanos. Esses dados, no entanto, não são suficientes para estabelecer qualquer relação em termos de burocracia representativa passiva ou ativa. Estudos futuros, analisando especificamente esta questão são necessários para que se possa se chegar a conclusões precisas a respeito.

Em sua maioria (96%), as defensorias públicas possuem núcleos especializados direcionados a uma atuação no campo de direitos humanos, o que pode ou não englobar a temática racial. Isso implica em reconhecermos que o núcleo não direciona a sua atuação estratégica ao enfrentamento do racismo – tutela judicial e extrajudicial de direitos individuais e coletivos violados, bem como ação social preventiva de educação em direitos, sensibilização institucional, ativismo institucional com participação na elaboração de políticas públicas. A partir de 2019, houve um pequeno aumento de defensorias que passaram a direcionar sua atuação especializada para demandas específicas de grupos racializados.

As informações disponibilizadas pelas instituições indicam que as DPEs do Tocantins e de São Paulo, por meio de núcleos especializados atuam em favor de indivíduos e grupos no embate da discriminação racial e intolerância religiosa. A DPE da Paraíba, por sua vez, indica que dentro do seu Núcleo Especial dos Direitos Humanos e da Cidadania, criado em 2021, duas defensoras públicas foram designadas para o atendimento especializado em demandas de discriminação racial e intolerância religiosa, entretanto, não existem mais informações detalhadas sobre a organização e atuação do núcleo. No Rio de Janeiro, Bahia e no Mato Grosso do Sul, também existem núcleos direcionados a promoção da igualdade racial e embate a discriminação racial e racismo, sendo que a DPE do Mato Grosso do Sul anuncia uma atuação especializada em defesa de comunidades indígenas. As DPEs do Tocantins e do Piauí atuam, também, por meio de núcleos em defesa de comunidades quilombolas.

Todos os dados apresentados neste artigo apontam para dois aspectos muito importantes sobre a implementação de políticas de ações afirmativas na burocracia jurídica brasileira: (i) o aumento progressivo, desde 2014, de defensorias públicas estaduais apostando na implementação de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos de carreira, mas a percentuais baixos e pouco expressivos na formação do perfil de carreira, comparado com a representação negra na população local; e (ii) a quase inexistência de núcleos especializados para a atuação específica temática racial. As duas questões corroboram com pesquisas atuais que afirmam haver uma discrepância entre a cor de defensoras(es) e a cor das pessoas normalmente assistidas pelas defensorias estaduais e isso reflete em uma postura pouco atenta e verdadeiramente combativa à reprodução das violências do racismo (Vieira & Radomysler, 2015; Fórum Justiça & Criola, 2020; Firmino, 2020; Zufelato, Firmino, & Lemes, 2021; Silva & Flauzina, 2021). A presença de uma

burocracia representativa tanto passiva, quanto ativa, da população negra tenderia a equilibrar esses números e promover mais ostensivamente os direitos dessa população.

Essas pesquisas também apontam a importância da pressão popular vinda de demandas dos movimentos negro e de mulheres negras, para impulsionar as defensorias públicas estaduais na implementação, aprimoramento e no fortalecimento das ações afirmativas para reserva de vagas nos concursos de carreira para pessoas negras e para que seu desenho institucional contenha núcleos especializados que suportem e auxiliem nas especificidades das demandas. Esse chamamento é fundamental para a concretização dos pressupostos constitucionais da defensoria pública assim como é para a democratização de acesso à direitos e para a efetivação da condição de cidadania de pessoas que normalmente sequer possuem a sua humanidade reconhecida diante dos fatores de opressão que atuam em nossa sociedade.

As defensorias públicas, a despeito de seu papel constitucional, também são conservadoras na implementação dos modelos vigentes de políticas públicas que rompem com as estruturas imbricadas do racismo no âmbito institucional. O presente artigo não se propôs a isto, mas avaliamos como importante ampliar a agenda de pesquisa, analisando a adoção, a revisão e o aprimoramento destas políticas de ações afirmativas de reserva de vagas e para promoção de atuação especializada, pois são políticas que devem ser fortalecidas por meio de monitoramentos e diagnósticos frequentes dos quadros funcionais e de carreira das defensorias públicas estaduais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar o desenho da burocracia e a implementação de políticas de ações afirmativas nas defensorias públicas estaduais. A partir dos estudos realizados sobre ações afirmativas na burocracia pública, refletimos sobre o processo de introdução de reserva de vagas nos concursos de carreira das defensorias públicas e como tal política influenciou ou não na formação do perfil étnico-racial de seus quadros.

O mapeamento apresentado informa que estamos diante de uma transposição de fronteira lenta e gradual no campo da democratização e da

pluralidade do perfil étnico-racial de representação dentro do sistema de justiça. Os processos seletivos das carreiras jurídicas, sistematicamente, ainda privilegiam o mesmo perfil de candidatos e candidatas que não pertencem a grupos racializados oprimidos. A partir dos dados levantados, concluímos que ainda é recente a implementação de reserva de vagas nos concursos de carreira das defensorias públicas estaduais e baixo o percentual das instituições que adotam a política a um percentual acima de 30%. O estudo aponta para o fato de as defensorias públicas estaduais, a despeito de seu papel constitucional, também caracterizarem o conservadorismo do monopólio jurídico na implementação de outras políticas e ideias que rompem com as estruturas do racismo, como mecanismo de manutenção exclusiva de poder.

Por isso, raça continua sendo um aparato para discursos simbólicos empregados para a manutenção do *status quo*. Assim como Krislov (2012) já havia apontado que a mera representatividade da população não torna a política melhor, embora seja bem aceita pelo público destinatário, Charles Hale (2002) aponta para as ameaças do multiculturalismo neoliberal, com o uso de determinadas categorias que supõem o reconhecimento, mas que, na verdade, apenas exacerbam um sistema opressor. Essa conjunção infeliz parece estar por trás das novas tendências de diversidade, vazia de conteúdo contestador dos discursos e de práticas da burocracia. Ampliar de forma numérica o percentual de representatividade na instituição é tão importante quanto ampliar de forma qualitativa o horizonte de atuação de defensoras(es) e a redução de omissões institucionais diante de situações de injustiça social promovidas pelo racismo.

A partir das informações que o estudo produziu, não podemos inferir qualquer análise sobre o aumento da representatividade negra nos quadros institucionais das defensorias públicas estaduais que implementaram políticas de ações afirmativas na modalidade de reserva de vagas para pessoas negras. Entretanto, esperamos com o artigo, a partir da sistematização apresentada, difundir informações atualizadas sobre o funcionamento das cotas raciais em concursos de carreira das DPEs, bem como contribuir com as abordagens mais amplas sobre tais políticas, reconhecendo os núcleos especializados e os grupos de trabalho na temática étnico-racial também como uma política afirmativa que precisa ser implementada e fortalecida. Reiteramos que essas políticas não se destinam apenas à ampliação de forma numérica do percentual de diversidade do perfil institucional e de seus usuários e usuárias – o que, por si, também é

importante, não há dúvida. Para além de uma burocracia representativa passiva, é necessário refletir se a incorporação dessas políticas tem um resultado qualitativo sobre o horizonte de atuação de defensoras(es) na redução de omissões diante de situações de injustiça social e desigualdade institucional.

Como conclusão, reconhecemos a importância de se difundir informações atualizadas sobre o funcionamento das cotas raciais em concursos públicos, bem como dos beneficiários dessa política na democratização das instituições do sistema de justiça e para que a burocracia seja efetivamente representativa e responsiva aos grupos sociais a que serve, no caso do presente texto, a defensoria pública estadual e a população negra brasileira.

REFERÊNCIAS

- Andrade, A., & Carvalho, S. D. (2017, 14 de junho). Ações afirmativas no MP: sinalizações para o enfrentamento ao racismo estrutural? *Justificando*.
<https://www.geledes.org.br/acoes-afirmativas-no-mp-sinalizacoes-para-o-enfrentamento-ao-racismo-estrutural/>
- Bertúlio, D. (2019). *Direito e relações raciais: Uma introdução crítica ao racismo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- Bradbury, M. D., & Kellough, J. E. (2008). Representative Bureaucracy: Exploring the Potential for Active Representation in Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 697-714.
<https://doi.org/10.1093/jopart/mum033>
- Brasil. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n. 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. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, de 21.7.2010.
- Brasil. Núcleo Contra a Desigualdade Racial (NUCORA - DPERJ). Parecer sobre Cotas Raciais para ingresso na classe inicial da carreira da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2020.

[https://sistemas.rj.def.br/publico/sarova.ashx/Portal/sarova/imagem-dpge/public/arquivos/Documento_\(3\).pdf](https://sistemas.rj.def.br/publico/sarova.ashx/Portal/sarova/imagem-dpge/public/arquivos/Documento_(3).pdf)

Brudney, J. L., Hebert, F. T., & Wright, D. S. (2000). From Organizational Values to Organizational Roles: Examining Representative Bureaucracy in State Administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(3), 491-512. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024278>

Casseres, L. M. (2019). *Kizomba: A constituição-potência da Defensoria Pública brasileira* [Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro].

Coleman, S., Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (1998). Bureaucracy as a Representative Institution: Toward a Reconciliation of Bureaucratic Government and Democratic Theory. *American Journal of Political Science*, 42(3), 717. <https://doi.org/10.2307/2991727>

Conselho Nacional de Justiça. (2014). *Censo do Poder Judiciário*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça.

Conselho Nacional de Justiça. (2020). *Relatório de atividade de igualdade racial no Judiciário*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça.

Dantas, M. (2022). A política de cotas para pessoas negras nos concursos à magistratura: Resultados na Justiça Federal 2016-2019 – Uma análise sobre o truque da implementação. In A. M. Melonio, E. C. Santos Junior, & F. M. de Carvalho (Orgs.), *O saber como resistência: I Coletânea ENAJUN/FONAJURD* (p. 95-127). Porto Alegre: Zouk.

Defensoria Pública do Estado da Bahia. (2020). *I Censo da Defensoria Pública do Estado da Bahia*. Salvador: Defensoria Pública do Estado da Bahia.

Defensoria Pública do Estado da Bahia. (2022). *Mapa das ações afirmativas e implantação nas defensorias públicas do Brasil: Perfil de cotas e de banca*

de heteroidentificação racial. Salvador: Defensoria Pública do Estado da Bahia.

Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro. (2021). *1º Censo Étnico-Racial da Defensoria Pública do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Defensoria Pública do Rio de Janeiro.

Dolan, J., & Rosenbloom, D. H. (2015). *Representative Bureaucracy: Classic Readings and Continuing Controversies*. Nova York: Routledge.

Esteves, D., Azevedo, J. C. A., Gonçalves Filho, E. S., Jiomeke, L. A., Lima, M. E. de., Meneguzzo, C. B. F., Sadek, M. T., Silva, F. R. A., Silva, N. M.; Travassos, G. S., Watanabe, K. *Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2022*, Brasília: DPU, 2022.

Feres Júnior, J. *et al.* (2018). *Ação afirmativa: Conceito, história e debates*. Rio de Janeiro: EdUERJ.

Ferreira, G. L. (2016). *Sub-representação legal nas ações afirmativas: A lei de cotas nos concursos públicos* [Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília].

Ferreira, M. A. (2014). *Burocracia de estado e políticas de promoção da igualdade racial* [Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de Brasília].

Firmino, I. F. C. (2020) *Re(Ori)entando o sistema de justiça através do pensamento feminista negro: Uma análise interseccional da agência de mulheres negras na Ouvidoria Externa da Defensoria Pública do Estado da Bahia* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo Ribeirão Preto].
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-25112021-193628/pt-br.php>

- Fórum Justiça, & Criola. (2020). *Dinâmicas de reprodução e enfrentamento ao racismo institucional na Defensoria Pública*. Rio de Janeiro: Fórum Justiça. <https://forumjustica.com.br/forum-justica-e-criola-lancam-a-publicacao-dinamicas-de-reproducao-e-enfrentamento-ao-racismo-institucional-na-defensoria-publica/>
- Gomes, J. B. (2001). *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: O Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. São Paulo: Renovar.
- Gomes, R. P. (2019). *Constitucionalismo e quilombos: Famílias negras no enfrentamento ao racismo de Estado*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- Gonzalez, L. (2018). *Primavera para as rosas negras: Lélia Gonzalez em primeira pessoa*. São Paulo: Diáspora Africana.
- Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2010). A Contingency Approach to Representative Bureaucracy: Power, Equal Opportunities and Diversity. *International Review of Administrative Sciences*, 76(2), 239-258. <https://doi.org/10.1177/0020852309365670>
- Hale, C. R. (2002). Does Multiculturalism Menace? Governance, Cultural Rights and the Politics of Identity in Guatemala. *Journal of Latin American Studies*, 34(03), 485-524. <https://doi.org/10.1017/S0022216X02006521>
- Igreja, R. L. (2005a). *Estado, diferença cultural e políticas multiculturalistas: Uma comparação entre Brasil e México* [Tese de doutorado, Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade de Brasília].
- Igreja, R. L. (2005b). O Estado brasileiro e as ações afirmativas. *Revista ADVIR*, 19, 36-50. <https://asduerj.org/v7/wp-content/uploads/2022/11/advir19online-1.pdf>
- Igreja, R. L., & Ferreira, G. L. (2019). The Brazilian Law of Racial Quotas Put to the Test of Labor Justice: A Legal Case Against Banco Do Brasil. *Latin American*

and Caribbean Ethnic Studies, 14(3), 294-317.

<https://doi.org/10.1080/17442222.2019.1667635>

Igreja, R. L. *et al.* (2021). *Ações afirmativas e burocracia pública: Vinte anos de legislação*. Brasília: Flacso.

Jaccoud, L. (2009). *A construção de uma política de promoção da igualdade racial: Uma análise dos últimos 20 anos*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Kingsley, J. D. (1944). *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*. Yellow Spring: Antioch Press.

Krislov, S. (2012). *Representative Bureaucracy*. Nova Orleans: Quid Pro Books.

Lauris, É. (2013). *Acesso para quem precisa, justiça para quem luta, direito para quem conhece: Dinâmicas de colonialidade e narra(alterna)tivas do acesso à justiça no Brasil e em Portugal* [Tese de Doutorado, Pós-Graduação em Pós-Colonialismos e Cidadania Global, Universidade de Coimbra].
<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/24297>

Levine, C. H. (1974). Beyond the Sound and Fury of Quotas and Targets. *Public Administration Review*, 34(3), 240-241. <https://doi.org/10.2307/974911>

Lipset, S. M. (1968). Bureaucracy and Social Change. In S. M. Lipset, *Agrarian Socialism: The Cooperative Commonwealth Federation in Saskatchewan: A Study in Political Sociology* (pp. 307-331). Garden City - NY: Anchor Books.

Long, N. E. (1952). Bureaucracy and Constitutionalism. *American Political Science Review*, 46(3), 808-818. <https://doi.org/10.2307/1952286>

Lopes, V. N. (2021). Política de promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia - Provocações sobre o conceito de vulnerabilidade. *Cadernos da Defensoria Pública do Estado de*

São Paulo, 6(30), 50-57. https://defensoria.mg.def.br/wp-content/uploads/2021/10/volume30.aspx_.pdf

Meier, K. J., Wrinkle, R., & Polinard, J. L. (1999). Representative Bureaucracy and Distributional Equity: Addressing the Hard Question. *The Journal of Politics*, 67(4), 1025-1039. <https://doi.org/10.2307/2647552>

Ministério da Justiça. (2009). *III Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil*. Brasília: Ministério da Justiça. https://www.anadep.org.br/wtksite/IIIdiag_DefensoriaP.pdf

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

Mosher, F. C. (1968). *Democracy and the Public Service*. Nova York: Oxford University Press.

Osório, R. G. (2006). Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil. In Organização Internacional do Trabalho (Org.), *Caderno GRPE 2* (pp. 1-116). Brasília: Organização Internacional do Trabalho.

Pinto, A. F. (2013, 3 de abril). Sobre o Brasil que temos e o Brasil que queremos. *Por Falar em Liberdade...* <http://porfalaremliberdade.blogspot.com/2013/04/entrevista-com-ministra-luiza-bairros.html>

Pires, T. R. (2019). Direitos humanos e América Latina: Por uma crítica amefricana ao colonialismo jurídico. *Lasa Forum*, 50(3), 69-74. <https://forum.lasaweb.org/files/vol50-issue3/Dossier-Lelia-Gonzalez-7.pdf>

Radomysler, C. N. (2015). A Defensoria Pública no combate à discriminação racial: Sensibilidades, discursos e práticas. *Diversitas*, (4), 286-321. <https://doi.org/10.11606/diversitas.v0i4.113950>

- Ribeiro, M. (2014). *Políticas de promoção da igualdade racial no Brasil (1986-2010)*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Santos, G. A. dos. (2015). Nem crime, nem castigo: O racismo na percepção do judiciário e das vítimas de atos de discriminação. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, (62), 184-207. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v0i62p184-207>
- Selden, S. C., & Selden, F. (2001). Rethinking Diversity in Public Organizations for the 21st Century: Moving Toward a Multicultural Model. *Administration & Society*, 33(3), 303-329. <https://doi.org/10.1177/00953990122019785>
- Silva, É. C., & Flauzina, A. L. P. (2021). A Defensoria Pública no Brasil: Gênero, raça e poder. *Direito Público*, 18(98), 284-315. <https://doi.org/10.11117/rdp.v18i98.5309>
- Silva, T. D., & Silva, J. M. (2014). *Reserva de vagas para negros em concursos públicos: Uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Taguieff, P. A. (1998). El racismo. *Debate Feminista*, 24, 3-14.
- Vieira, V. A., & Radomysler, C. N. (2015). A Defensoria Pública e o reconhecimento das diferenças: Potencialidades e desafios de suas práticas institucionais em São Paulo. *Revista Direito GV*, 11(2), 455-478. <https://doi.org/10.1590/1808-2432201520>
- Weber, M. (2004). *Economia e sociedade: Fundamentos da Sociologia compreensiva. Volume 2*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Zufelato, C., Firmino, I. F. C., & Lemes, M. B. (2021). Mapeamento dos serviços e das formas de participação social na gestão das Defensorias Públicas brasileiras. In V. A. da Silva (Org.), *Acesso à Justiça nas Américas* (pp. 256-280). Rio de Janeiro: Fórum Justiça. <https://accesstojusticeamericas.org/pb/>

Inara Flora Cipriano Firmino: Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e pesquisadora do Núcleo de Justiça Racial e Direito da Fundação Getúlio Vargas São Paulo (FGV/SP).

Rebecca Lemos Igreja: Doutora e professora do Instituto de Ciências Sociais e da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Gianmarco Loures Ferreira: Doutor pela Faculdade de Direito da UnB e Procurador do Estado de Minas Gerais.

Data de submissão: 12/08/2022

Data de aprovação: 17/11/2022