

PROGRAMA DE APLICAÇÃO PARA INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NOS PROCESSOS SELETIVOS DE ESTÁGIO

GUIA DE ORIENTAÇÃO



© 2022 Defensoria Pública da União.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

Setor Bancário Sul, Quadra 2 - Bloco H - Lote 14 - 15º andar

CEP 70.070-120 - Brasília (DF)

Defensor Público-Geral Federal

Daniel de Macedo Alves Pereira

Secretário-Geral de Articulação Institucional

Gabriel Saad Travassos do Carmo

Secretária de Ações Estratégicas

Roberta Pires Alvim

Grupo de Trabalho Políticas Etnorraciais

gtpe@dpu.def.br

Coordenadora

Rita Cristina de Oliveira - Coordenadora

Membros

Região Norte: Mariana Mendes Lomeu

Região Nordeste: Alexandre Mendes Lima de Oliveira

Região centro-oeste: Joseph Bruno dos Santos Silva

Região sudeste: Thales Arcoverde Treiger

Região sul: Rita Cristina de Oliveira

Pontos focais

Yuri Michael Pereira Costa

Wagner Willie Nascimento

Fred Oliveira Silveira

Charlene da Silva Borges

Laura Lúcia Pereira Ferrarez

APRESENTAÇÃO	5
NORMATIVAS	6
MODALIDADES DE SELEÇÃO	7
QUEM PODE SE CANDIDATAR PARA AS VAGAS?	8
COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	9
AVALIAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	10
SELEÇÃO DE CANDIDATOS INDÍGENAS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	11
CAPACITAÇÃO	12
ANEXOS	12

APRESENTAÇÃO

A lei nº 12.990/2014 institui a política de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos de 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.

As cotas são ações afirmativas de natureza temporária que, buscando superar as mazelas de um processo histórico discriminatório e excludente, objetivam acelerar políticas de igualdade de oportunidades a partir de uma dimensão substantiva em favor de grupos politicamente minorizados e em situação de vulnerabilidade, em razão de fatores étnico-raciais¹ ou condição especial.

Diante disso, devemos nos lembrar das atribuições da Defensoria Pública da União no que se refere à promoção de direitos humanos e na defesa dos direitos coletivos das pessoas em situação de vulnerabilidade. Ademais, nossa Carta Maior dispõe sobre os objetivos fundamentais do Brasil, os quais legitimam as ações afirmativas como instrumentos de reparação, ou minimização de uma tradicional desigualdade, sendo instrumento de concretização de direitos constitucionais.

Com o objetivo de melhor promover os direitos humanos, instituíram-se, na Defensoria, Grupos de Trabalhos temáticos, entre os quais está o Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais – GTPE.

Segundo a Portaria GABDPGF DPGU nº 200/2018, compete ao GT a (1) promoção da defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos da população negra; (2) o fomento da efetivação da igualdade de oportunidades e o enfrentamento do preconceito, da discriminação e demais formas de intolerância étnica; (3) o monitoramento de casos sensíveis relacionados ao enfrentamento do preconceito contra a população negra, podendo realizar os encaminhamentos e recomendações que entender cabíveis; (4) o fomento da criação e da adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa.²

Ainda de acordo com a Portaria, é atribuição dos Grupos de Trabalho da Defensoria Pública da União a promoção da difusão e da conscientização dos direitos humanos, da cidadania e do ordenamento jurídico aos grupos sociais específicos, inclusive mediante a elaboração de material de orientação relacionado às respectivas áreas de especialidade.

A Secretaria-Geral de Articulação Institucional, a Secretaria de Ações Estratégicas e o GTPE realizaram esse guia como um instrumento de informação para auxiliar Chefes/as das unidades, Defensores, Defensoras, Servidoras e Servidores na implantação do Programa de Aplicação para Inclusão de Pessoas Negras nos processos seletivos de estágio, níveis médio e superior, para estudantes negros e negras, conforme estabelecido na Resolução n. 173, do Conselho Superior da Defensoria Pública da União.

A participação de todos e todas é essencial para o sucesso do Programa.

1 PIOVESAN, F. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book, p. 37-39.

2 Disponível em <https://www.dpu.def.br/portarias/gabdpgf/2018/41611-portaria-gabdpgf-dpgu-n-200-de-12-de-marco-de-2018-regulamenta-a-atividade-dos-grupos-de-trabalho-na-defensoria-publica-da-uniao-e-revoga-as-portaria-n-501-de-1-de-outubro-de-2015-e-n-82-de-03-de-fevereiro-de-2018>.

1. NORMATIVAS

Atualmente, há normas específicas sobre cotas na temática racial.

- [Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012](#) – Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio³.
- [Lei nº 12.990, de 9 de junho de 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 União⁴.
- [Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012](#) – Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio⁵.
- [Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018](#) – Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional⁶.
- [Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018](#) – Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014⁷.

No âmbito da Defensoria Pública da União há, também, atos normativos sobre a temática:

- [Portaria GABDPF DPGU nº 408, de 27 de maio de 2019](#) – Regulamenta o Programa de Estágio no âmbito da Defensoria Pública da União⁸.
- [Resolução CSDPU nº 173, de 3 de dezembro de 2020](#) – Dispõe sobre a adoção de ações afirmativas no âmbito da Defensoria Pública da União, sobre o Programa de Aplicação para Inclusão de Pessoas Negras no Quadro de Membros da Defensoria Pública da União e sobre os processos seletivos de estágio, níveis médio e superior, para estudantes autodeclarados negros⁹.

3 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm

4 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm

5 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm

6 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9427.htm

7 Disponível em https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345

8 Disponível em <https://www.dpu.def.br/normativo-de-estagio-na-dpu>

9 Disponível em <https://www.dpu.def.br/conselho-superior/resolucoes/60133-resolucao-csdpu-n-173-de-03-de-dezembro-de-2020-dispoe-sobre-a-adocao-de-aco-es-afirmativas-no-ambito-da-dpu-sobre-o-programa-de-aplicacao-para-inclusao-de-pessoas-negras-no-quadro-de-membros-da-dpu-e-estagiarios>

2. MODALIDADES DE SELEÇÃO

De acordo com a Portaria GABDPGF nº 408/2019, a seleção de estudantes para vaga de estágio poderá ocorrer da seguinte forma:

- **Nível médio:**
 - Entrevista;
 - Avaliação de currículo.
- **Graduação em Direito para área finalística da DPU e Pós-Graduação em Direito:**
 - Processo seletivo, preferencialmente por:
 - Provas ou seleção simplificada, considerando análise de currículo e
 - Entrevista com o titular da unidade demandante.
- **Graduação nas demais áreas ou em Direito para atuação na área meio:**
 - Entrevista;
 - Avaliação de currículo.

No caso de realização de provas, o certame deverá ser divulgado por edital, expedido pelo/a Secretário/a-Geral Executivo ou pelo/a Defensor/a-Chefe da Unidade.

A reserva de vagas se aplica a qualquer modalidade de seleção. Para pessoas negras reserva-se 30%, na razão de que uma a cada três vagas oferecidas seja destinada aos estudantes negros e negras, autodeclarados e submetidos à heteroidentificação, nos termos da resolução 173/2020 do CSDPU.

SELEÇÃO EXCLUSIVA PARA ESTUDANTES NEGROS

A Resolução CSDPU nº 173/2020 estabelece, em seu art. 9º, que é “autorizada a realização de processo de seleção exclusiva para estudantes negros para efeito de formação de cadastro de candidatos aptos ao programa de estágio, em vagas a serem preenchidas de acordo com a presente política de cotas”.

Ainda, de acordo com a Resolução, as Unidades poderão criar cadastro para “contratação exclusiva de pessoas negras por meio de convênio com instituições de ensino superior que adotem política de reserva de vagas”.

A criação do banco de cadastro a partir de seleção exclusiva é incentivada seja para se otimizar o trabalho de heteroidentificação, concentrando a atividade, seja para compensar o déficit de pessoas negras contratadas em razão dos anos passados sem que a política tivesse sido efetivada. A Unidade da DPU em Curitiba, por exemplo, realizou o procedimento para contratação de estudantes negros e negras de pós-graduação, constituindo um cadastro de reserva¹⁰.

10 Processo SEI n. 08166.000080/2021-55, Edital SEI 4501577.

INFORME A SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS!

Solicitamos às unidades que informem via SEI, sobre os processos seletivos e lista de candidatos selecionados por meio do programa para monitoramento do êxito da política.

A Secretaria de Gestão de Pessoas deve manter cadastro de todos os(as) estagiários(as) da Defensoria Pública da União que ingressarem na carreira pelo sistema de cotas, para fim exclusivo de avaliação da eficácia da adoção da ação afirmativa e promoção do programa de inclusão no que toca ao fomento de pessoas negras na carreira de Defensor Público Federal, como objetivo final.

A Resolução 173 do CSDPU determina que a averiguação do cumprimento do percentual de reserva de vagas estabelecido nesta resolução será realizada anualmente pela Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio de emissão de relatórios sobre o provimento de vagas para candidatos(as) negros(as). O GTPE irá solicitar esses relatórios anualmente para verificação do êxito da política.

3. QUEM PODE SE CANDIDATAR PARA AS VAGAS?

Poderão concorrer às vagas reservadas os(as) negros(as) que se autodeclararem pretos(as) ou pardos(as) no ato da inscrição do processo seletivo de estágio, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

É importante observar no momento de elaboração do edital e formulários de preenchimento da autodeclaração que preconiza-se como interpretação do critério do IBGE que o critério “negro(a)” seja abrangente da classificação “pretos” ou “pardos”, não devendo se interpretar que a categoria “parda” seja intermediária entre pessoas negras e brancas, induzindo a erro os candidatos em editais.

IMPORTANTE!

Os(as) candidatos(as) negros(as) que optarem pela reserva de vagas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo. A classificação em duas listas favorece a verificação do atendimento dessa dinâmica de preferência que é própria da eficácia da política afirmativa, de maneira que se atinja o objetivo final de maior inclusão de pessoas negras.

A Unidade pode escolher se a chamada em alternância das listas, na razão 3 para 1, vai privilegiar o início pela lista de vagas reservadas (incentiva-se que assim o seja) como forma de atender aos que mais se beneficiam com a política de inclusão em primeiro lugar (pessoas negras ou com deficiência). Isso não fere o critério de mérito da ampla concorrência no caso das seleções de estágio, mas é conveniente que conste do edital no caso de vagas restritas para chamamento imediato.

4. COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

O procedimento de heteroidentificação é a validação por terceiros da condição autodeclarada.

Na Defensoria, o critério da autodeclaração deverá ser conjugado com uma entrevista por comissão de heteroidentificação para validação da declaração prestada pelo candidato.

Essa etapa deve ser realizada antes da etapa de provas ou, caso não existam provas, após a primeira fase da seleção (art. 10 da Res. 173 do CSDPU).

A comissão de verificação deverá ser formada por, no máximo, três integrantes, priorizando-se os que possuírem comprovado histórico de engajamento social na defesa da população negra, quais sejam:

- Um(a) defensor(a);
- Um(a) servidor(a);
- Um(a) cidadão(ã) externo à instituição com notório saber em políticas de igualdade racial.

PERFIL (ART. 10, §1º DA RESOLUÇÃO 173)

Os/as avaliadores/as devem possuir vínculo com grupos de pesquisa, núcleos de estudo ou movimentos sociais organizados ligados à questão etnoracial, sendo que, em caso de não existirem indivíduos com tal vínculo, poderão ser aceitas pessoas que demonstrem proximidade aos requisitos.

É preciso também que os membros representem a diversidade racial. Em outras palavras, pessoas diversas sob aspecto étnico-racial, devem compor a comissão de heteroidentificação.

No caso do cidadão(ã) externo, a unidade poderá fazer sua seleção via edital ou, caso não existam candidatos, por convite. É importante que os trabalhos da comissão sejam registrados em atas para compor os registros sobre o processo seletivo a serem posteriormente verificados pela SGP. Ressalta-se ainda que a Comissão poderá ser de âmbito regional, incluindo mais de 1 (uma) unidade para otimizar os trabalhos em unidades menores.

Conforme Memorando DPGF n. 5014419/2022, todas as unidades devem garantir as cotas por meio de processos seletivos com heteroidentificação. As unidades de menor estrutura podem se valer do auxílio das comissões de heteroidentificação constituídas na capital do respectivo Estado.

Mas atenção: o processo seletivo continua sendo regido por unidade. Apenas a Comissão de Heteroidentificação da capital é que poderá auxiliar caso as unidades do interior não possam constituir suas próprias comissões. Nesse caso, é justificável que a entrevista se realize por meio virtual.

No que se refere às entrevistas, devido à pandemia causado pelo novo coronavírus, muitas Unidades a fizeram por meio de videoconferência. Recomenda-se o uso da ferramenta institucional de reunião por meio do Microsoft Teams, disponibilizado a todos/as que trabalham na DPU, para a realização das entrevistas sempre que houver motivo justificável para não realização no formato presencial.

Ressalta-se que à Comissão cabe apenas validar a autodeclaração do candidato, por decisão da maioria simples dos membros da comissão, sendo lhes permitida apenas os questionamentos expressos

5. AVALIAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

A entrevista pública realizada pela comissão especial terá a finalidade específica e exclusiva de avaliar o fenótipo dos(as) candidatos(as) negro(as).

ATENÇÃO!

É vedado aos membros, na apreciação do critério fenotípico, empregarem técnicas que exponham o candidato a constrangimento ou que levem em consideração elementos métricos ou frenológicos (tamanho de nariz, espessura dos cabelos, etc.).

É a leitura social dos traços fenotípicos no seu conjunto que enseja a atividade de heteroidentificação.

Preconiza-se a capacitação e diálogo constante junto a pesquisadores e ativistas com vínculo de atuação em favor das ações afirmativas para que a heteroidentificação favoreça o devido controle social da política pública.

A banca poderá elaborar indagações, nos termos estabelecidos no artigo 10, inc. III, da Resolução nº 173, inclusive para fins de registro audiovisual, devendo, porém, antes de as formular, esclarecer ao(à) candidato(a) que o critério utilizado pela comissão é estritamente fenotípico, não influenciando as respostas na apreciação da banca. São permitidos os seguintes questionamentos pela banca:

- a. confirmação do nome do(a) candidato(a);
- b. a área de estágio para a qual se inscreveu;
- c. ratificação que, quando da inscrição no concurso, expressamente se autodeclarou negro(a); e
- d. quais as razões por que o(a) candidato(a) se autoreconhece como preto(a) ou pardo(a).

O(A) candidato(a) será informado(a) previamente de eventuais documentos que deva apresentar na entrevista para instrução da avaliação da comissão. Caso a comissão reputar pertinente, poderá conceder ao(à) candidato(a) prazo predefinido em edital para complementar a documentação apresentada na entrevista, de forma a auxiliar na manifestação final de seus membros. Mas lembrem-se o critério de heteroidentificação é fenotípico e o método de avaliação é visual, não devendo ser considerados documentos que visem a comprovar parentesco com pessoas negras!

¹¹ a) confirmação do nome do(a) candidato(a);

b) a área de estágio para a qual se inscreveu;

c) ratificação que, quando da inscrição no concurso, expressamente se autodeclarou negro(a); e

d) quais as razões porque o(a) candidato(a) se autoreconhece como preto(a) ou pardo(a).

A ausência à citada entrevista ou a decisão que não reconheça a condição de negro(a) (preto/a ou pardo/a), permite que o(a) candidato(a) siga no certame, mas disputando entre as vagas da ampla concorrência, caso tenha pontuação para figurar entre os classificados para a concorrência geral.

A negativa da autodeclaração por meio da heteroidentificação não descredita a autoidentificação do candidato, apenas não o considera elegível à política de vaga reservada segundo os critérios do programa. Dessa forma, não deve haver constrangimentos a qualquer pessoa componente da banca de manifestar a sua leitura social para o fim da avaliação.

DECISÃO

Será confirmada a condição do candidato autodeclarado(a) negro(a) por decisão da maioria simples dos membros da comissão.

Ao(À) candidato(a) reprovado(a) pela comissão de verificação oportunizar-se-á acesso ao seu relatório de entrevista e, no prazo e na forma prevista em edital, recorrer do resultado para a própria comissão de heteroidentificação. Atenção: a impugnação deve ser dirigida para decisão da própria comissão, e não da Chefia da unidade.

O relatório de entrevista também não deve constar avaliações subjetivas ou com base em critérios frenológicos que constriam os candidatos, sendo recomendável que conste apenas se houve validação ou não da autodeclaração, se o candidato atendeu ou não ao critério fenotípico, as respostas às perguntas permitidas e a avaliação positiva ou negativa de cada membro da banca.

6. SELEÇÃO DE CANDIDATOS INDÍGENAS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Lei n. 11.788/2008 estabelece o percentual de 10% (art. 17, §5º) das vagas às pessoas com deficiência. Também devem ser promovidas as adequações de acessibilidade para que os/as selecionados/as tenham condições adaptadas de trabalho, com as solicitações dirigidas à DPGU.

A Resolução n. 157, do Conselho Superior da DPU, por seu turno, define cotas de 5% (cinco por cento) para pessoas indígenas. Outro referencial importante é o percentual da população indígena local, considerando a diversidade demográfica dos povos nas diversas regiões do país.

Segundo a resolução, para os candidatos declarados indígenas, é necessário, além da autodeclaração, confirmação mediante apresentação de ao menos um dos seguintes documentos:

- Declaração de sua respectiva comunidade sobre sua condição de pertencimento étnico, assinada por, pelo menos, duas lideranças reconhecidas;
- Documento emitido pela Fundação Nacional do Índio - FUNAI que ateste sua condição.

O/a candidato com deficiência deverá apresentar, no ato de inscrição, a comprovação da condi-

ção de deficiência nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital.

7. CAPACITAÇÃO

Ainda tem dúvidas sobre a aplicação de cotas nos processos seletivos?

A Escola Nacional da Defensoria Pública da União e o GTPE promoveram o Seminário de Capacitação sobre Questões Raciais nos dias 01, 04 e 05 de abril de 2022, com os seguintes temas:

- Atuação jurídica na Política de Cotas
- Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância
- Políticas Afirmativas e Representatividade na Gestão de Pessoas

Você pode ter acesso aos vídeos por meio do canal do youtube da @escolanacionaldpu.

8. ANEXOS

Apresentamos alguns modelos de editais de unidades que já promovem a seleção por meio de cotas, veja:

- Graduação:
 - Belém: [DPU-PA/ADM PA nº 2, de 12 de novembro de 2021](#)
 - Recife: [DPU PE/ASS GABDPC PE - nº 09, de 4 de outubro de 2021](#)
 - Santos: [DPU Santos/GDPC Santos - nº 2, de 1 de outubro de 2021](#)
- Pós-graduação:
 - Recife: [Edital – DPU-PE/ASS GABDPC PE - nº 11, de 10 de novembro de 2021](#)
 - DPGU: [DPU/GABSGAI DPGU - nº 1/2022, de 25 de março de 2022](#)
 - Curitiba: https://www.dpu.def.br/images/stories/pdf_noticias/2022/Editaldpu3catctb-012021-11062021.pdf - seleção exclusiva de candidatos/as autodeclarados/as negros/as

Para aquelas unidades que ainda não constituíram a Comissão de Heteroidentificação, o modelo de edital está disponível nos seguintes processos:

- DPGU: [05-04-2022 - EDITAL - DPU/SGE DPGU - Nº 1, DE 30 DE MARÇO DE 2022 - BEI](#)
- São Paulo: EDITAL - [19-04-2022 - EDITAL - DPU-SP/GABDPC SP - Nº 1, DE 6 DE ABRIL DE 2022 - SEÇÃO 2](#)

